Deutscher Bundestag **Drucksache 17/5664**

17. Wahlperiode 26. 04. 2011

Antwort

der Bundesregierung

auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Katja Keul, Marieluise Beck (Bremen), Volker Beck (Köln), weiterer Abgeordneter und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN – Drucksache 17/5154 –

Frauen in der Bundeswehr

Vorbemerkung der Fragesteller

Vor zehn Jahren wurde der Dienst in der Bundeswehr in allen Bereichen für Frauen geöffnet. Dieser Entscheidung ging ein mehrjähriges Gerichtsverfahren voraus, das die Klägerin Tanja Kreil mit der Unterstützung des Bundeswehrverbandes vor dem Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte für sich entscheiden konnte. Mit diesem Erfolg wurden jedoch zunächst nur die formellen Hürden genommen. Mit dem Dienstantritt der ersten Frauen im Jahr 2001 begann die wahre Herausforderung – die Gleichstellung in allen Bereichen der Bundeswehr umzusetzen und zu leben.

2008 kam eine Studie des Sozialwissenschaftlichen Instituts der Bundeswehr zu dem Ergebnis, dass der Integrationsprozess von Frauen als weder abgeschlossen noch problemfrei bezeichnet werden kann. Als wahrgenommene Schwierigkeiten und Probleme nannten Frauen dort vor allem die baulichen Gegebenheiten, beispielsweise Sanitäranlagen, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, die damit verbundene Notwendigkeit der Flexibilisierung von Arbeitszeiten, ihre Partnerschaft und Fragen der Bekleidung. Auch sexuelle Belästigung stellt laut der Studie ein Problem in der Bundeswehr dar.

Diese Ergebnisse decken sich mit den Berichten des Wehrbeauftragten. Im aktuell vorliegenden Bericht für das Jahr 2010 spricht der Wehrbeauftragte die geringe Zahl von Frauen in Führungspositionen, zu wenige gesonderte Sanitärräume und den Wunsch nach stärker auf Frauen zugeschnittene und funktionalere Uniformen an. Darüber hinaus berichtet der Wehrbeauftragte von erheblichen Unsicherheiten im Umgang mit schwangeren Soldatinnen. Durchaus positiv resümiert er dennoch, dass die Situation der Frauen – abgesehen von dem Problem der Stellenbesetzung – in der Bundeswehr von Normalität geprägt sei.

Die aktuellen Zahlen zum Anteil der Frauen in den Streitkräften machen deutlich, dass nach wie vor Handlungsbedarf besteht. Mit 9 Prozent liegt der Wert noch mehr als ein Drittel unter der Zielmarke von 15 Prozent. In Führungspositionen sind Frauen nicht einmal ansatzweise ausreichend vertreten.

Die Antwort wurde namens der Bundesregierung mit Schreiben des Bundesministeriums der Verteidigung vom 20. April 2011 übermittelt.

Die Drucksache enthält zusätzlich – in kleinerer Schrifttype – den Fragetext.

Allen voran müssen jedoch schwerwiegende Anschuldigungen von sexueller Belästigung mit Aufklärung und resolutem Handeln begegnet und geahndet werden. Auch mangelnder Sensibilität und Ausbildungsmängeln seitens Vorgesetzter muss durch umfassende Schulungsmaßnahmen Abhilfe geleistet werden.

Das Thema Gleichstellung von Frauen in der Bundeswehr darf jedoch nicht auf die 2001 geöffneten Bereiche reduziert werden. Der Dienst von Frauen in der zivilen Wehrverwaltung sowie im Sanitätsdienst oder den Militärmusikkorps war bereits zuvor möglich. Auch in diesen Bereichen besteht jedoch immer noch die Notwendigkeit, das bisher Erreichte weiter auszubauen und Frauen weiterhin gezielt zu fördern.

Das Bundesministerium der Verteidigung (BMVg) ist vor diesem Hintergrund gefordert, die Gleichstellung in der Bundeswehr mit Nachdruck zu verfolgen und fortlaufend über den Fortschritt zu berichten.

1. Wie viele Frauen dienen derzeit als Soldatinnen in der Bundeswehr (bitte absolut und prozentual in Relation zu den männlichen Soldaten angeben), und wie verteilen sich diese auf die verschiedenen

   a) Laufbahnen,

   b) Dienstgradgruppen,

   c) Teilstreitkräfte und Organisationsbereiche,

   d) Truppengattungen und

   e) Verpflichtungszeiträume?

Die entsprechenden Daten entnehmen Sie bitte den Beilagen 1a bis 1e.

2. Wie viele Frauen beschäftigt die Bundeswehr derzeit als Zivilangestellte (bitte absolut und prozentual in Relation zu den männlichen Angestellten angeben), und wie verteilen sich diese auf die verschiedenen

   a) Laufbahnen,

   b) Besoldungsstufen

   c) und Organisationsbereiche?

Die Verteilung der zivilen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Geschäftsbereich des Bundesministeriums der Verteidigung (BMVg – Stand: 28. Februar 2011) auf die verschiedenen Laufbahnen, Besoldungs-/Entgeltgruppen und Organisationsbereiche entnehmen Sie bitte der Beilage 2.

3. a) Wie viele Frauen arbeiten derzeit in Führungspositionen der Wehrverwaltung bzw. des BMVg?

Es arbeiten derzeit keine Frauen in militärischen Führungspositionen (ab Referatsleiter aufwärts) im BMVg.

Die Anzahl an Zivilbeschäftigten, die derzeit in Führungspositionen im Geschäftsbereich BMVg tätig sind, entnehmen Sie bitte der Beilage 3a.

   b) Wie haben sich diese Zahlen in den letzten zehn Jahren entwickelt?

In den vergangenen zehn Jahren wurden im BMVg keine Soldatinnen in militärischen Führungspositionen (ab Referatsleiter aufwärts) eingesetzt.

Die in der Beilage 3b beigefügten Tabellen enthalten die Entwicklung der weiblichen Zivilbeschäftigten in Führungspositionen im Geschäftsbereich BMVg in den letzten zehn Jahren.

4. Welche Entwicklung des Frauenanteils prognostiziert die Bundesregierung in den nächsten fünf bzw. zehn Jahren sowohl bei den Soldatinnen wie auch den Zivilangestellten der Bundeswehr, und wie begründet sie diese Prognose?

Der in § 4 Absatz 5 des Gesetzes zur Gleichstellung von Soldatinnen und Soldaten der Bundeswehr (SGleiG) festgelegte Anteil von zurzeit 15 Prozent an Soldatinnen in militärischen Laufbahnen ist noch nicht erreicht. Zum Jahresende 2010 waren etwa 9,23 Prozent der Dienstposten mit Soldatinnen besetzt. Der für den Sanitätsdienst festgelegte Anteil in Höhe von 50 Prozent ist ebenfalls noch nicht erreicht, da zum Jahresende 2010 etwa 41,07 Prozent der Dienstposten mit Soldatinnen besetzt waren. Erkennbar ist, dass die Zahl der Soldatinnen in den Streitkräften insgesamt nahezu kontuinierlich jährlich zunimmt. Die festgelegten Quoten sind, wenn auch nicht in den nächsten fünf bis zehn Jahren, erreichbar.

Eine gesicherte Prognose der Entwicklung des Frauenanteils innerhalb der Streitkräfte und der Bundeswehrverwaltung ist vor dem Hintergrund der bevorstehenden Bundeswehrstrukturreform und dem damit zusammenhängenden Personalumbau nicht möglich. Kurzfristig soll sichergestellt werden, dass der Frauenanteil zumindest gehalten wird. Zudem wird darauf geachtet, dass Rahmenbedingungen innerhalb der Streitkräfte und der Bundeswehrverwaltung geschaffen werden, die gleiche Teilhaberechte für Frauen und Männer gewährleisten. Dies soll den Grundstein für einen Anstieg des Frauenanteils sowohl innerhalb der Streitkräfte als auch innerhalb der zivilen Bundeswehrverwaltung in den nächsten zehn Jahren legen.

5. Inwiefern sieht die Bundesregierung die Notwendigkeit, speziell auf Bewerberinnen ausgerichtete Maßnahmen zur Personalgewinnung durchzuführen, um deren Anteil an Bewerbungen für zivile sowie militärische Stellen zu erhöhen?

Die Personalgewinnung umfasst alle Maßnahmen zur zeitgerechten Bereitstellung von Personal in der geforderten Qualität und Quantität. Hierbei ist das Geschlecht grundsätzlich unerheblich.

Bedingt durch den hohen Anteil von Massenmedien in der militärischen Personalwerbung wird auch die weibliche Zielgruppe sehr gut erreicht. Eine breit angelegte, allein auf die weibliche Zielgruppe ausgerichtete Werbekampagne, wurde daher bislang nicht durchgeführt und ist derzeit auch nicht geplant.

Durch die medienübergreifend gleichberechtigte Darstellung von Frauen und Männern in der Personalwerbung wird Jugendlichen vermittelt, dass das vielfältige und attraktive Ausbildungs- und Berufsangebot der Bundeswehr für junge Frauen und Männer gleichermaßen interessant ist.

a) Welche Maßnahmen hat die Bundeswehr in den letzten fünf Jahren durchgeführt?

In Einzelfällen (z. B. Veranstaltungen/Messen mit absehbar hohem Frauenanteil; Specials/Beilagen zu frauenaffinen Themen – wie z. B.: Frauen in MINT[1]-Berufen) wird die personalwerbliche Ansprache auf die eher weibliche Zielgruppe abgestimmt. Eine gesonderte und zentrale Erfassung dieser überregional und regional möglichen Maßnahmen erfolgt nicht, eine vollständige Darstellung aller Maßnahmen ist daher nicht möglich. In den letzten fünf Jahren haben unter anderem folgende Maßnahmen stattgefunden:

[1] Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft, Technik.

– Jährliche Teilnahme an der Aktion Girls' Day – Mädchen Zukunftstag,
– Anzeigen in Specials zum Thema „Frauen in die Technik“ (zuletzt „DIE WELT“ und „DER TAGESSPIEGEL“),
– Integration weiblicher Motive in den Werbeanzeigen,
– Darstellung von Sportsoldatinnen in werblichen Produkten,
– Stellenanzeigen/Job-Portraits mit weiblichen Motiven im Onlinebereich,
– Themenbereiche „Familie und Dienst“ und „Mutterschutz“ auf der Karriereseite der Bundeswehr www.bundeswehr-karriere.de,
– Autogrammstunden mit Künstlern, welche besonders die weibliche Zielgruppe ansprechen sollen.

b) Evaluiert die Bundeswehr Personalgewinnungsmaßnahmen hinsichtlich ihrer Wirksamkeit bei Frauen?

Falls ja, zu welchen Ergebnissen kommt sie?

Falls nein, warum nicht?

Der Prozess der Personalgewinnung wird durch das Ergebnis der Bedarfsdeckung und durch wissenschaftliche Forschung analysiert. Das „Geschlecht“ ist hierbei ein Differenzierungskriterium. Forschungsergebnisse zeigen, dass die eingesetzten werblichen Mittel und Verfahren geschlechtsübergreifend zielgruppenorientiert, qualitativ hochwertig und im Vergleich konkurrenzfähig sind. In Abhängigkeit von der Wettbewerbsfähigkeit des zu vermarktenden „Produktes“ sind sie geeignet, kurzfristig messbare Erfolge zu erzielen. Angesichts eines bei Frauen grundsätzlich geringer ausgeprägten Interesses am Arbeitgeber Bundeswehr werden entsprechende Werbemaßnahmen von Frauen regelmäßig in geringerem Maße wahrgenommen.

c) Welche Maßnahmen plant die Bundeswehr künftig durchzuführen, besonders angesichts der gewachsenen Bedeutung von Nachwuchsgewinnung und Attraktivität?

Eine grundsätzliche Änderung der Strategie ist derzeit nicht beabsichtigt. Die bereits stattfindende Einbindung von Frauen in personalwerblichen Maßnahmen wird derzeit im Prinzip als ausreichend erachtet. Die Teilnahme an der Aktion Girls' Day – Mädchen Zukunftstag soll aus heutiger Sicht auch weiterhin erfolgen. Ergänzend wird – in Abhängigkeit des Aufwuchses weiblicher Soldaten in die erforderlichen Dienstränge – die Präsenz von Frauen in der Wehrdienstberatung kontinuierlich erhöht. Damit wird die Schwelle einer persönlichen Ansprache deutlich gesenkt. Trotz aller Gleichbehandlung wird es darüber hinaus unverzichtbar sein, die neue Situation für Frauen – freiwilliger Wehrdienst ab 1. Juli 2011 – zu einem Schwerpunkt der weiblichen Ansprache oder bei Praktika zu machen.

6. a) Wie viele Frauen haben sich in den letzten fünf Jahren jeweils auf Stellen in der Bundeswehr – zivil sowie militärisch (bitte aufschlüsseln) – beworben?

Militärischer Bereich

Jahr	2006	2007	2008	2009	2010
Bewerbungen von Frauen	10 651	8 847	7 553	8 349	7 868

Ziviler Bereich

Anzahl an Bewerbungen von Frauen, die sich im Zeitraum vom 1. Juli 2005 bis 30. Juni 2010 auf zivile Stellen in der Bundeswehr beworben haben (ohne Ausbildung)[2]:

Dienst-/Arbeitsverhältnis, Laufbahngruppen, Entgeltgruppen		Bewerbungen		Einstellungen	
Beamtinnen und Beamte, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer		Frauen	Männer	Frauen	Männer
Höherer Dienst sowie E 13 bis E 15 einschl. Außertarifliche	001	5 703	9 182	790	1 476
Gehobener Dienst sowie E 9 bis E 12	002	8 362	14 910	1 005	1 599
Mittlerer und einfacher Dienst sowie E 1 bis E 8	003	47 679	42 246	6 380	6 010
Gesamt	004	61 744	66 338	8 175	9 085

b) Wie viele dieser Bewerbungen waren erfolgreich?

Militärischer Bereich

Jahr	2006	2007	2008	2009	2010
Einstellungen von Frauen	2 208	2 448	2 319	2 345	2 368

Ziviler Bereich

Auf die Antwort zu Frage 6a – Spalte Einstellungen – wird verwiesen.

7. Wie verteilten sich diese Bewerbungen und Einstellungen auf die verschiedenen

   a) Laufbahnen,

Militärischer Bereich

Die Bewerbungen von Frauen als Soldatinnen auf Zeit verteilten sich wie folgt auf die Laufbahnen der Offiziere bzw. auf die Laufbahngruppen der Unteroffiziere und Mannschaften:

Laufbahnen	2006	2007	2008	2009	2010
Offiziere	3 208	2 545	2 091	2 167	2 180
Unteroffiziere/Mannschaften*	7 443	6 302	5 462	6 182	5 688

* Bei den Bewerbungseingängen hinsichtlich der Laufbahngruppen der Unteroffiziere und Mannschaften wird grundsätzlich nicht weiter differenziert. In aller Regel bewerben sich Frauen wie Männer für eine Einstellung in die jeweils gemäß vorhandenen formalen Voraussetzungen höchstmögliche oder gleich für

[2] Quelle: Gemäß Gleichstellungsstatistikverordnung (GleiStatV) vom 18. Juni 2003 – im Rahmen der jährlich zu erhebenden statistischen Angaben – Erhebungsvordruck F „Bewerbungen im Vergleich mit den entsprechenden Einstellungen“.

alle drei Laufbahnen (Feldwebel, Fachunteroffiziere und Mannschaften). Erst nach absolvierter Eignungsfeststellung an einem der fünf Zentren für Nachwuchsgewinnung wird deutlich, für welche der Laufbahnen die Bewerberin geeignet ist. Für diese erhält sie dann ein spezifisches Einplanungsangebot entsprechend dem artikulierten Bedarf der Streitkräfte.

Die Einstellungen von Frauen als Soldatinnen auf Zeit verteilten sich wie folgt auf die Laufbahnen der Offiziere bzw. auf die Laufbahngruppen der Unteroffiziere und Mannschaften:

Laufbahnen	2006	2007	2008	2009	2010
Offiziere	367	407	378	425	402
Unteroffiziere/Mannschaften	1 841	2 041	1 941	1 920	1 966

Ziviler Bereich

Die Anzahl der Bewerbungen von Frauen für/Einstellung von Frauen in die eingerichteten Vorbereitungsdienste sowie der Bewerbungen von Frauen für/Einstellung von Frauen in die Berufsausbildung entnehmen Sie bitte der Beilage 7a.

b) Dienstgrad- bzw. Besoldungsgruppen,

Für die Laufbahnen der Offiziere erfolgen Einstellungen ungedienter Bewerberinnen und Bewerber regelmäßig im untersten Mannschaftsdienstgrad (Besoldungsgruppe A 3). Frühere Soldatinnen und bereits im Dienst befindliche Soldatinnen werden grundsätzlich in ihrem bisherigen Dienstgrad wiedereingestellt oder übernommen. In den Laufbahngruppen der Unteroffiziere und Mannschaften entscheiden sich Dienstgrad und Besoldungsgruppe, mit der eine Bewerberin eingestellt werden kann, erst nach erfolgter Eignungsfeststellung. Als Fachunteroffizier bzw. als Feldwebel im Fachdienst besteht bei vorhandener beruflicher Qualifikation die Möglichkeit einer Einstellung mit höherem Dienstgrad mit entsprechender Besoldungsgruppe, falls die berufliche Qualifikation dienstlich nutzbar ist. Eine Auswertung der Bewerbungseingänge nach Dienstgraden und Besoldungsgruppen wird in der militärischen Personalgewinnung nicht geführt.

Hinsichtlich der Einstellung von Frauen in die Laufbahngruppen der Unteroffiziere und Mannschaften werden die Daten der Einstellungen mit höherem Dienstgrad aufgrund einer vorhandenen und militärisch nutzbaren zivilberuflichen Qualifikation seit 2007 ausgewertet. Das jeweilige Ergebnis ist der folgenden Tabelle zu entnehmen:

Besoldung	2006	2007	2008	2009	2010
A 3	*	1 339	1 229	1 335	1 277
A 5	*	43	128	41	40
A 6	*	548	489	480	591
A 7/A 8	*	111	95	64	58

* Daten wurden bis 2006 nicht erfasst.

c) Teilstreitkräfte und Organisationsbereiche,

Die Bewerbungen von Frauen nach Teilstreitkraft/Organisationsbereich in den letzten fünf Jahren stellte sich für die Laufbahnen der Offiziere wie folgt dar:

TSK/MilOrgBer	2006	2007	2008	2009	2010
Heer	973	744	599	659	560
Luftwaffe	619	596	560	552	578
Marine	320	279	239	224	239
Gesamt TrD	1 912	1 619	1 398	1 435	1 377
SanDst	1 296	926	693	732	803

Die Bewerbungen von Frauen nach Teilstreitkraft/Organisationsbereich in den letzten fünf Jahren stellte sich für die Laufbahngruppen der Unteroffiziere und Mannschaften wie folgt dar:

TSK/MilOrgBer	2006	2007	2008	2009	2010
Heer	2 363	2 203	2 031	2 419	2 287
Luftwaffe	810	833	801	993	929
Marine	686	554	467	482	545
Gesamt TrD/FD	3 859	3 590	3 299	3 894	3 761
SanDst	3 584	2 712	2 163	2 288	1 927

Die Einstellungen von Frauen nach Teilstreitkraft/Organisationsbereich in den letzten fünf Jahren stellte sich für die Laufbahnen der Offiziere wie folgt dar:

TSK/MilOrgBer	2006	2007	2008	2009	2010
Heer	132	152	124	149	137
Luftwaffe	65	65	79	62	56
Marine	45	54	44	62	47
Gesamt TrD	242	271	247	273	240
SanDst	125	136	131	152	162

Die Einstellungen von Frauen nach Teilstreitkraft/Organisationsbereich in den letzten fünf Jahren stellte sich für die Laufbahngruppen der Unteroffiziere und Mannschaften wie folgt dar:

TSK/MilOrgBer	2006	2007	2008	2009	2010
Heer	609	779	761	801	836
Luftwaffe	310	363	380	372	403
Marine	122	124	115	105	114
Gesamt TrD/FD	1 041	1 266	1 256	1 278	1 353
SanDst	800	775	685	642	613

d) Truppengattungen

Daten zu Bewerbungen und Einstellungen nach Truppengattungen im Heer bzw. Dienstteilbereichen und Verwendungsbereichen in Luftwaffe und Marine werden ausschließlich für die Laufbahn der Offiziere des Truppendienstes erfasst und ausgewertet und dies erst ab dem Jahr 2008. In den Laufbahngruppen der

Unteroffiziere und Mannschaften bewerben sich Frauen und Männer in erster Linie für militärische Verwendungen. Auswertungen zu Truppengattungen, Dienstteilbereichen und Dienstbereichen liegen daher nicht vor.

Bewerbungen von Frauen nach Truppengattungen in den Offizierslaufbahnen für die Jahre 2008 bis 2010 sowie Einstellungen von Frauen nach Truppengattung, Dienstteilbereich oder Verwendungsbereich in die Laufbahn der Offiziere des Truppendienstes entnehmen Sie bitte den Tabellen der Beilage 7d.

e) und Verpflichtungszeiträume?

Bewerberinnen für eine Einstellung als Soldatin auf Zeit werden grundsätzlich entsprechend ihrer schulischen und beruflichen Voraussetzungen bei entsprechend nachgewiesener Eignung in den verschiedenen Laufbahngruppen eingestellt. Die Verpflichtungsdauer beträgt in den unterschiedlichen Laufbahngruppen zwischen zwei und 25 Jahre. Eine Statistik über die Verteilung der Verpflichtungszeiträume in Verbindung mit Bewerbungen und Einstellungen von Bewerberinnen wird durch die Personalgewinnungsorganisation der Bundeswehr nicht geführt.

8. a) Wie hoch war in den letzten fünf Jahren jeweils der Anteil von Soldatinnen, gemessen an der Gesamtzahl von Diensteintritten?

Der Anteil von eingestellten Soldatinnen, gemessen an der Gesamtanzahl aller Einstellungen hat sich in den letzten fünf Jahren wie folgt entwickelt:

Jahr	2006	2007	2008	2009	2010
Einstellungen	13 917	13 790	13 665	14 475	14 799
davon Frauen	2 208	2 448	2 319	2 345	2 368
in Prozent	15,86	17,75	16,97	16,20	16,00

b) Wie hoch war dieser Anteil jeweils in den einzelnen Laufbahnen?

Der Anteil der Soldatinnen am jeweiligen Gesamtumfang der erfolgten Einstellungen in den einzelnen Laufbahngruppen (Offiziere und Unteroffiziere/Mannschaften) entnehmen Sie bitte den Tabellen der Beilage 8b.

9. Inwiefern gelten für Frauen und Männer im Rahmen des militärischen Dienstes unterschiedliche Leistungsanforderungen?

a) Welche konkreten Unterschiede werden gegebenenfalls getroffen, und wie sind diese jeweils begründet (bitte aufschlüsseln nach Laufbahn, Teilstreitkraft und Truppengattung)?

Soldatinnen der Bundeswehr haben grundsätzlich die gleichen Rechte und Pflichten wie ihre männlichen Kameraden. Sie werden nach identischen Kriterien geprüft, ausgebildet, verwendet, gefördert, befördert und besoldet. Dieser Grundsatz betrifft auch das Auswahlverfahren von Personal für den militärischen Dienst mit der Zielsetzung, unabhängig vom Geschlecht die am besten geeigneten Bewerberinnen und Bewerber für eine Einstellung in den freiwilligen Dienst der Streitkräfte auszuwählen. Auch im Kontext der psychologischen Eignungsfeststellung werden an Frauen und Männer identische Leistungsanforderungen gestellt. Die Teilstreitkräfte geben als Bedarfsträger weder für eine Einstellung noch für den militärischen Dienst unterschiedliche Leistungsanforderungen vor. Dieses gilt gleichermaßen für die Laufbahnen des Sanitätsdienstes.

b) Inwiefern unterscheiden sich diese Anforderungen zwischen dem Grundbetrieb im Inland und im Auslandseinsatz?

Im Rahmen der Auswahlverfahren werden lediglich geringfügig unterschiedliche Kriterien bei den sportlichen Anforderungen festgelegt. Zum militärischen Dienst ist aus sportfachlicher Sicht festzustellen, dass gemäß der Weisung zur Ausbildung und zum Erhalt der Individuellen Grundfertigkeiten in Bezug auf die körperliche Leistungsfähigkeit ein status-, alters- und geschlechtsunabhängiges Mindestmaß an körperlicher Leistungsfähigkeit abverlangt wird.

Alle Soldatinnen und Soldaten – egal welchen Alters – sind den gleichen Bedingungen und Anforderungen sowohl im Grundbetrieb als auch im Einsatz ausgesetzt. Eine Berücksichtigung von Alter und Geschlecht bei sportlichen/körperlichen Leistungen erfolgt erst nach Erreichen der für die Besonderheiten des militärischen Dienstes nachgewiesenen erforderlichen Minimalleistungen.

10. Welche konkreten Maßnahmen trifft die Bundeswehr, um speziell Frauen darin zu fördern, zivile bzw. militärische Spitzen-/Führungspositionen in der Bundeswehr zu erreichen?

Nach § 8 SGleiG sind Frauen, soweit sie als unterrepräsentiert gelten, beim beruflichen Aufstieg bei gleicher Qualifikation bevorzugt zu berücksichtigen. Weitergehende Maßnahmen zur Erhöhung speziell des soldatischen Frauenanteils in Führungspositionen existieren nicht.

Die besonderen Förderungsmöglichkeiten für zivile Mitarbeiterinnen (Beamtinnen und Arbeitnehmerinnen) in der Bundeswehr orientieren sich an den vorgegebenen gesetzlichen Rahmenbedingungen. Hierzu zählen insbesondere die speziellen Regelungen des am 5. Dezember 2001 in Kraft getretenen Gesetzes zur Gleichstellung von Frauen und Männer in der Bundesverwaltung und in den Gerichten des Bundes (Bundesgleichstellungsgesetz – BGleiG), das die Gleichstellung von Frauen und Männer in der Bundesverwaltung sowie die Beseitigung dort bestehender und die Verhinderung künftiger Diskriminierungen wegen des Geschlechts zum Ziel hat. Nach Maßgabe dieses Gesetzes werden Frauen gefördert.

Ergänzend werden den Frauen spezifische Qualifikationsmaßnahmen wie die Fachfortbildung/das Seminar „Kommunikation für Frauen in Führungsfunktionen der Wehrverwaltung“ angeboten, um sie auf zivile Spitzen-/Führungspositionen vorzubereiten. Zudem werden sowohl die Führungskräfte als auch die in der Personalverwaltung tätigen Beschäftigten in den regelmäßig stattfindenden Lehrgängen (Führungslehrgänge I und II, Personalmanagement, Gender- und Gleichstellungskompetenz) für die Sinnhaftigkeit der Ziele des BGleiG sensibilisiert und auf die gesellschaftspolitische und ökonomische Notwendigkeit der Frauenförderung hingewiesen.

11. Welche konkreten Maßnahmen trifft die Bundeswehr im Sanitätsdienst, um speziell Frauen darin zu fördern, Spitzen-/Führungspositionen zu erreichen?

Die in der Antwort zu Frage 10 dargelegten gesetzlichen Bestimmungen und Regelungen erfahren auch im Sanitätsdienst der Bundeswehr ihre vollumfängliche Umsetzung. Dies wird durch den Gleichstellungsplan und die zuständigen militärischen Gleichstellungsbeauftragten kontinuierlich überprüft und dort wo nötig entsprechend modifiziert. Als unterstützende Maßnahmen des Personalmanagements dienen unter anderem die Teilkonzeption Vereinbarkeit von Familie und Dienst und die von den gesetzlichen Bestimmungen abgeleiteten Möglichkeiten der Nutzung von Teilzeitbeschäftigung und Telearbeit.

Ergänzende Maßnahmen, welche ausschließlich für den Sanitätsdienst der Bundeswehr vorgesehen sind, kommen derzeit nicht zur Anwendung.

12. Wie viele Stabsoffiziere/Generäle gibt es derzeit im Sanitätsdienst?

    a) Wie viele davon sind Frauen?

    b) Wie haben sich diese Zahlen in den letzten 20 Jahren entwickelt?

Die entsprechenden Daten entnehmen Sie bitte den Beilagen 12a und 12b.

13. Wie viele Frauen scheiden vorzeitig aus dem Dienst aus?

    Wie verteilen sich diese auf

    a) Laufbahnen,

    b) Dienstgradgruppen,

    c) Teilstreitkräfte und Organisationsbereiche und

    d) Truppengattungen

    (bitte jeweils im Verhältnis zum vorzeitigen Ausscheiden männlicher Soldaten angeben)?

Die entsprechenden Daten entnehmen Sie bitte den Beilagen 13a bis 13c.

Eine Differenzierung nach Truppengattungen ist statistisch nicht erfasst.

14. Für welche Bereiche innerhalb der Bundeswehr wurden Frauenquoten festgelegt?

Für alle Bereiche innerhalb der Streitkräfte wurden Quoten festgelegt. Nach § 4 Absatz 5 SGleiG sind Soldatinnen dann als unterrepräsentiert anzusehen, wenn ihr Anteil in den einzelnen Bereichen mit Ausnahme der Laufbahn des Sanitätsdienstes unter 15 Prozent, in der Laufbahn des Sanitätsdienstes unter 50 Prozent liegt. Bereiche sind dabei

– die einzelnen Laufbahngruppen und Laufbahnen sowie Besoldungsgruppen,
– die Statusgruppen der Berufssoldatinnen und Berufssoldaten sowie der Soldatinnen auf Zeit und Soldaten auf Zeit und
– die militärischen Organisationsbereiche Heer, Luftwaffe, Marine und Sanitätsdienst.

Bereiche im Sinne des BGleiG sind die einzelnen Besoldungs-/Entgelt- und Laufbahngruppen, Laufbahnen und Fachrichtungen sowie zusätzlich die Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben in der Dienststelle. Frauen sind immer dann als unterrepräsentiert anzusehen, wenn der Frauenanteil an den Beschäftigten in den jeweiligen Bereichen unter 50 Prozent liegt.

a) Wann rechnet die Bundesregierung mit dem Erreichen dieser anvisierten Quoten?

Für die Soldatinnen wird auf die Antwort zu Frage 4 verwiesen.

Die Gleichstellung der Geschlechter ist eine anspruchsvolle Aufgabe, die eines stetigen Engagements und einer aktiven Förderung bedarf. Sie muss Instrumente und Maßnahmen den jeweiligen Herausforderungen und Bedingungen anpassen und ist darauf gerichtet, gleiche Teilhaberechte für Frauen und Männer zu schaffen. Vor dem Hintergrund der bevorstehenden Bundeswehrstrukturreform, die zu umfangreichen Veränderungen im Geschäftsbereich BMVg führen wird, ist

eine Aussage zum jetzigen Zeitpunkt nicht möglich. Zudem wird darauf hingewiesen, dass das Erreichen eines Frauenanteils von 50 Prozent in den technischen Bereichen kurz- bis mittelfristig aufgrund der mangelnden Präsenz von Frauen als sehr ambitioniert zu werten ist.

b) Wie begründet die Bundesregierung die Einführung solcher Quoten in der Bundeswehr?

Am 5. Dezember 2001 ist unter Federführung des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) das BGleiG in Kraft getreten. Das BGleiG enthält in § 4 Absatz 6 eine Definition der Unterrepräsentanz von Frauen. Es orientiert sich an den gesamtgesellschaftlichen Verhältnissen in der Bundesrepublik Deutschland, in der der Frauenanteil (Stand: 31. Dezember 1997) bei rund 51 Prozent lag (Bundestagsdrucksache 14/5679, S. 20) und ist für den zivilen Anteil der Bundeswehr maßgeblich.

Für den militärischen Anteil der Bundeswehr ergeben sich die Prozentsätze der Quoten aus § 4 Absatz 5 SGleiG. Sie wurden – unter Einbeziehung der gesamtgesellschaftlichen Verhältnisse in der Bundesrepublik Deutschland – an den faktischen Gegebenheiten in den Streitkräften festgelegt und gesetzlich geregelt.

Daneben hat die Festlegung von Quoten auch einen programmatischen Charakter. Zum einen soll interessierten Frauen signalisiert werden, dass ihnen die Bundeswehr offensteht und zum anderen wird der Dienstherr aufgefordert, Frauen aktiv zu unterstützen und durch die Gleichstellungspläne die tatsächlichen Verhältnisse transparent zu machen.

15. Welche Maßnahmen plant die Bundesregierung zu ergreifen, um den festgelegten Frauenanteil zu erreichen?

a) Welche Mittel plant die Bundesregierung für diese Maßnahmen ein?

Zu den geplanten Maßnahmen wird auf die Antwort zu Frage 5c verwiesen.

Bedingt durch die unterschiedlichen Zweckbestimmungen nach denen Haushaltsmittel für die verschiedenen Vorhaben bereitgestellt werden sowie dem Fehlen an statistischen nachvollziehbaren Erhebungen dazu, kann ein genauer Betrag nicht beziffert werden. Die zur Zielerreichung des SGleiG benötigten Haushaltsmittel werden jedenfalls aus dem Einzelplan 14 in der erforderlichen Höhe bereitgestellt.

b) Sieht die Bundesregierung die Notwendigkeit, diese Mittel zu erhöhen?

Nein.

16. Verfügt die Bundeswehr über ein Konzept zur Schulung und Weiterbildung ihrer Zivilangestellten und Soldatinnen und Soldaten im Hinblick auf Gender- und Integrationsfragen?

Ja.

a) Falls ja, welche Maßnahmen und Inhalte sieht dieses Konzept vor?

Durch das Zentrum Innere Führung wird ein Arbeitspapier „Frauen in den Streitkräften – Ausbildung und Integration“ genutzt. Dieses beinhaltet unter anderem die Erfahrungen anderer Streitkräfte und Organisationen bei der Integration von Frauen, Überlegungen zur Personalgewinnung, -auswahl und Personalführung

der Bundeswehr, sowie Überlegungen zur Integration und Ausbildung von Frauen.

Die Bundeswehrverwaltung verfügt mit Blick auf die Vermittlung von „Gender- und Gleichstellungskompetenz“ sowie zu den Themengebieten „Gleichstellung“ und „Gender Mainstreaming“ über Konzepte zur Schulung und Weiterbildung. Zur Hervorhebung der besonderen Bedeutung in Bezug auf Genderfragen und der damit einhergehenden Verpflichtung insbesondere der Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter in Führungsfunktionen, die Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern (§ 2 BGleiG), wurden im jährlichen Trainings-/Lehrgangsplan der Bundeswehrverwaltung entsprechende Lehrgänge implementiert und angeboten.

In Form von Vorträgen, Diskussionen, Rollenspielen, Gruppenarbeiten wird den Teilnehmerinnen und Teilnehmern zum einen die Bedeutung von Erwerb, Entwicklung und Nutzen von Gender- und Gleichstellungskompetenz bewusst gemacht, und zum anderen die Fähigkeit geschult, geschlechterrelevante Sachverhalte zu erkennen, zu bewerten und die daraus gewonnenen Erkenntnisse in Maßnahmen zur Förderung bzw. Realisierung von Chancengleichheit zwischen weiblichen und männlichen Beschäftigten umzusetzen bzw. aktiv auf solche Maßnahmen hinzuwirken.

Darüber hinaus werden die Themengebiete „Gender Mainstreaming“ und „Gleichstellung“ sowohl im Rahmen der Führungslehrgänge I und II sowie im Rahmen der Lehrgänge zum „Personalmanagement“ angeboten und in Form von Vorträgen/Diskussionen an der Bundesakademie für Wehrverwaltung und Wehrtechnik (BAkWVT) behandelt (vgl. Antwort zu Frage 10).

b) Falls nein, warum nicht, und inwiefern erachtet die Bundesregierung die Erarbeitung eines solchen Konzeptes als sinnvoll?

Auf die Antwort zu Frage 16a wird verwiesen.

17. Inwiefern führt die Bundeswehr Gender- und Integrationstrainingsmaßnahmen zur Schulung ihrer Zivilangestellten und Soldatinnen und Soldaten durch?

In den Streitkräften wird Gender und Integration als ganzheitliche Aufgabe verstanden und in den relevanten Ausbildungsmaßnahmen integriert. Spezielle Schulungsmaßnahmen werden nicht durchgeführt.

Zur Schulung der Zivilbeschäftigten wird auf die Antwort zu Frage 16 verwiesen.

Darüber hinaus wird zurzeit ein Lehrplanentwurf „Gender- und Gleichstellungskompetenz für Lehrende inklusive Einführung in die gleichstellungsorientierte Aus- und Fortbildung“ entwickelt. Diese Maßnahme richtet sich an die Förderung der Gender- und Gleichstellungskompetenz der Lehrenden sowie die Schaffung der Grundlagen für den Aufbau und die Entwicklung eines gleichstellungsorientierten Aus- und Fortbildungsangebotes. Hierzu soll den hauptamtlichen Lehrkräften durch die Vermittlung von Grundlagenwissen zu den Themen „Gender“ und „Gender Mainstreaming“ sowie durch eine zielgerichtete Fähigkeitsschulung die eigene Gender- und Gleichstellungskompetenz gefördert werden.

18. a) Wie viele solcher Gender- und Integrationstrainingsmaßnahmen fanden in den letzten fünf Jahren statt?

In den Streitkräften fanden keine entsprechenden Maßnahmen statt (siehe Antwort zu Frage 17).

Folgende Trainings-/Lehrgangsmaßnahmen für Zivilpersonal zur Thematik „Gender- und Gleichstellungskompetenz“ sowie „Gleichstellung“ und „Gender Mainstreaming“ wurden in den letzten fünf Jahren durchgeführt:

Trainings-/Lehr-gangsmaßnahme	Zielgruppe	Kurse pro Jahr	Gesamt[3]
Gender- und Gleichstellungs-kompetenz[4]	Angehörige des höheren und gehobenen Dienstes sowie vglb. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die Dienstposten der Führungsebene I innehaben bzw. darauf vorbereitet werden sollen.	2	1 Kurs
Führungs-lehrgang I	Angehörige des höheren sowie gehobenen Dienstes, die auf die Übernahme von Führungsfunktionen der Führungsebene I (A 12/ 13g, A 15 BBesG) vorbereitet werden sowie vglb. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.	9	45 Kurse
Führungs-lehrgang II	Angehörige des höheren Dienstes (A 15) und vglb. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die Aufgaben der Führungsebene I wahrnehmen und auf die Übernahme von Führungsfunktionen der Führungsebene II (A 16 bis B 4 BBesG) vorbereitet werden.	2	10 Kurse
Personal-management	Beamtinnen/Beamte des höheren und gehobenen Dienstes sowie vglb. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.	2	10 Kurse

b) Für welchen Personenkreis wurden sie jeweils durchgeführt?

Auf die Antwort zu Frage 18a wird verwiesen.

19. Inwiefern stehen für Soldatinnen und Soldaten sowie Zivilangestellte, die durch mangelnde Sensibilität im Hinblick auf Gender- bzw. Integrationsfragen aufgefallen sind, spezielle Trainingskapazitäten zur Verfügung?

In den Streitkräften stehen dafür keine Kapazitäten bereit, da bei mangelnder Sensibilität der Erziehungsauftrag jedes einzelnen Vorgesetzten greift.

Für die Bundeswehrverwaltung wird auf die Antwort zu Frage 16 verwiesen.

Sollten Vorgesetzte im Einzelfall die erforderliche Sensibilität im Hinblick auf Gender- bzw. Integrationsfragen vermissen lassen, ist der unmittelbaren Einwirkung durch die jeweiligen höheren Vorgesetzten und/oder die Personalführung der Vorzug gegenüber lehrgangsgebundenen Möglichkeiten einzuräumen.

---

[3] In Bezug auf die letzten fünf Jahre.

[4] Der Lehrgang wurde nach erfolgreicher Durchführung eines Pilotlehrgangs in 2010, für das Lehrgangsjahr 2011eingerichtet.

a) Was genau beinhalten diese Maßnahmen?

Auf die Antwort zu Frage 16 wird verwiesen.

b) Durch wen werden sie durchgeführt?

Sie werden an der Bundesakademie für Wehrverwaltung und Wehrtechnik (BAkWVT) durchgeführt. Auf die Antwort zu Frage 18a wird verwiesen.

c) Inwiefern wurden solche Maßnahmen in den letzten fünf Jahren durchgeführt?

Auf die Antwort zu Frage 18a wird verwiesen.

20. Inwiefern ist geschlechtersensible Menschenführung Teil der Laufbahnausbildung?

a) Falls ja, welchen Umfang nimmt dieser Teil jeweils in der Ausbildung ein?

Militärische Laufbahnausbildung

Geschlechtersensible Menschenführung ist in der militärischen Ausbildung sowohl Ausbildungsinhalt der Laufbahnausbildung als auch der Fortbildung der Offiziere und Unteroffiziere. Wie in allen Ausbildungsgebieten, aber besonders im Ausbildungsgebiet Menschenführung, sind die Gleichstellung der Geschlechter und der sensible Umgang mit geschlechtsspezifischen Unterschieden Grundlagen der Ausbildung bei stetiger integrativer Vermittlung. Dieses spiegelt sich im Verhalten von Vorgesetzten, Untergebenen und Gleichgestellten wider. Die entsprechenden allgemeinen und bundeswehrspezifischen Rechtsnormen, Leitlinien und Bestimmungen bilden dazu den Rahmen. Die Ausbildung in dieser Thematik erfolgt zielgruppenorientiert und mit unterschiedlichen Stundenumfängen.

Zivile Laufbahnausbildung

Die Vermittlung der Ziele des Gleichstellungsrechts und der Genderkompetenz sind feste Bestandteile der Laufbahnausbildungen in den nichttechnischen Verwaltungsdiensten. Darüber hinaus wird die geschlechtersensible Menschenführung in der Laufbahnausbildung des gehobenen nichttechnischen Verwaltungsdienstes im Rahmen des Studienfachs „Psychologie und Soziologie“ vermittelt, bei dem die adressatengerechte Kommunikation im Vordergrund steht. Die oder der zukünftige Vorgesetzte lernt geschlechtsspezifische Handlungs- und Denkweisen kennen und erfährt, wie er auf seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter angemessen und verständlich eingehen kann.

In der Ausbildung der technischen Verwaltungsdienste ist die „Geschlechtersensible Menschenführung“ im Lehrgang „Rechtsgrundlagen in der Praxis“ ebenfalls Gegenstand der Laufbahnausbildungen.

Zivile Führungsfortbildung

Auf die Antwort zu Frage 18a wird verwiesen.

b) Falls nein, warum nicht, und inwiefern plant die Bundesregierung eine entsprechende Anpassung der Laufbahnausbildung?

Auf die Antwort zu Frage 20a wird verwiesen.

21. Wie viele Beschwerden wurden durch Soldatinnen bzw. Angestellte in den letzten fünf Jahren wegen Geschlechtsdiskriminierung vorgebracht?

    a) In wie vielen Fällen wurden Disziplinarverfahren eingeleitet?

    b) In wie vielen Fällen wurden Disziplinarstrafen verhängt?

    c) In wie vielen Fällen wurden die Ermittlungen an die Staatsanwaltschaft abgegeben?

    d) Wie verteilen sich die Vorfälle auf die verschiedenen Dienstgradgruppen bzw. Laufbahnen im Hinblick auf Täter sowie Opfer?

    e) Wie hoch schätzt die Bundesregierung die Dunkelziffer ein?

Zu Zahl und Anlass von Beschwerden liegen keine Statistiken vor.

22. Wie viele Beschwerden wurden durch Soldatinnen bzw. Angestellte in den letzten fünf Jahren wegen sexueller Belästigung vorgebracht?

    a) Wie verteilen sich diese Beschwerden auf

       aa) sexistische Bemerkungen,

       bb) absichtliche Berührungen,

       cc) sexuelle Nötigung und

       dd) Vergewaltigung?

    b) In wie vielen Fällen wurden Disziplinarverfahren eingeleitet?

    c) In wie vielen Fällen wurden Disziplinarstrafen verhängt?

    d) In wie vielen Fällen wurden die Ermittlungen an die Staatsanwaltschaft abgegeben?

    e) Wie verteilen sich die Vorfälle auf die verschiedenen Dienstgradgruppen bzw. Laufbahnen im Hinblick auf Täter sowie Opfer?

    f) Wie hoch schätzt die Bundesregierung die Dunkelziffer ein?

Zu Zahl und Anlass von Beschwerden liegen keine Statistiken vor.

Es können jedoch Angaben zu den tatsächlich verhängten Disziplinarmaßnahmen im Zusammenhang mit sexuellen Verfehlungen (z. B. verbale sexuelle Verfehlungen) und zu den Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung (z. B. sexuelle Nötigung, Vergewaltigung) gemacht werden. In den in der Beilage 22 beigefügten Tabellen erfolgt eine Gliederung der Ergebnisse nach dem Geschlecht, dem Dienstverhältnis und der Laufbahngruppe des/der disziplinarrechtlich Geahndeten. Zusätzlich wird dargestellt, ob der jeweilige Fall an die Staatsanwaltschaft abgegeben wurde und – sofern dieses Zusatzmerkmal erfasst wurde – ob das Dienstvergehen im Zusammenhang mit sexuellen Verfehlungen gegen weibliche oder gegen männliche Personen begangen wurde.

Es wird darauf hingewiesen, dass die Statistiken zu den Dienstvergehen und – insbesondere – zu den Straftaten im Zusammenhang mit sexuellen Übergriffen keinen Rückschluss darauf ermöglichen, ob das Delikt im dienstlichen Bereich erfolgte und ob das Opfer des sexuellen Übergriffs ein(e) Soldat(in)/Bundeswehrangehörige(r) oder eine Zivilperson war.

Für den zivilen Bereich der Bundeswehr werden diese Angaben nicht statistisch erfasst.

23. Inwiefern bezieht die Bundeswehr den Umgang mit schwangeren Soldatinnen bzw. Angestellten in die Ausbildung militärischer Vorgesetzter und leitender Angestellter ein?

    a) Welchen Umfang nimmt dieser Ausbildungsteil ein?

Militärische Ausbildung

„Umgang mit schwangeren Soldatinnen“ bzw. „Mutterschutz“ ist der Thematik „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ zugeordnet. Die Vorgabe, dass alle Vorgesetzten die ihnen unterstellte Soldatinnen und Soldaten auf vorurteilsfreie Weise ganzheitlich wahrzunehmen und bei Belastungssituationen geeignete Maßnahmen zu deren Minderung in Zusammenarbeit mit den Betroffenen einzuleiten haben, wird in der Ausbildung der militärischen Vorgesetzten fächerübergreifend abgebildet. In der Vorgesetztenausbildung wird das Bewusstsein für familienfreundliche Rahmenbedingungen geschärft und auf die Bestimmungen im „Handbuch zur Vereinbarkeit von Familie und Dienst in den Streitkräften“ (Allgemeiner Umdruck 1/500) hingewiesen. Eine eigenständige Unterrichtung zum Umgang mit schwangeren Soldatinnen findet in den Streitkräften nicht statt.

Zivile Ausbildung

Die Bestimmungen des Mutterschutzgesetzes werden fächerübergreifend in der zivilen Laufbahnausbildung vermittelt.

b) Welche Inhalte werden vermittelt?

Schwangerschaft und Umgang mit schwangeren Soldatinnen sind ohne einen festgelegten eigenen Ausbildungsstundenansatz grundsätzlich integrativer Bestandteil der Ausbildung.

24. a) Inwiefern gibt es für Vorgesetzte, die sich im Umgang mit schwangeren Soldatinnen bzw. Angestellten unsicher sind, die Möglichkeit, sich zentral zu informieren bzw. informieren zu lassen?

Nach § 18 des Mutterschutzgesetzes ist in Betrieben und Verwaltungen, in denen regelmäßig mehr als drei Frauen beschäftigt werden, ein Abdruck des Gesetzes an geeigneter Stelle zur Einsicht auszulegen oder auszuhängen. Dies gilt auch für die militärischen Dienststellen. Neben der Information der schwangeren Frauen dient der Abdruck des Gesetzes auch der Unterrichtung der Vorgesetzten.

Das „Handbuch zur Vereinbarkeit von Familie und Dienst in den Streitkräften“ (Allgemeiner Umdruck 1/500) wurde Ende 2010 überarbeitet. Die aktuelle Version wurde Anfang 2011 sowohl im Intranet der Bundeswehr als auch im Internet veröffentlicht. Enthalten ist unter anderem eine neue Anlage „Schwangerschaft und Mutterschutz kompakt“ mit Checkliste und Aktivitätenliste für schwangere Soldatinnen sowie Soldaten als werdende Väter.

Vorrangiger Ansprechpartner für die Vorgesetzten in der Bundeswehrverwaltung ist die Personalführung, die bei Bedarf alle notwendigen Informationen zur Verfügung stellt oder anderweitige Ansprechpartner vermittelt. Im Übrigen wird auf die Antwort zu Frage 29 verwiesen.

b) Welche Erkenntnisse liegen bezüglich der Nutzung dieser Möglichkeiten vor?

Bisher liegen keine Erkenntnisse zur Nutzung der oben aufgeführten Anlage „Schwangerschaft und Mutterschutz kompakt“ mit Checkliste und Aktivitätenliste für schwangere Soldatinnen sowie Soldaten als werdende Väter vor. Gleichwohl ist darauf hinzuweisen, dass die Anlage auf der Grundlage eines prämiierten Verbesserungsvorschlages aus der Truppe entwickelt wurde und daher sowohl von Vorgesetzten als auch von anderen Interessierten gern genutzt werden wird. Zudem waren die militärische Gleichstellungsbeauftragte des

Bundesministeriums der Verteidigung und der Gesamtvertrauenspersonenausschuss an der Entstehung der Unterlagen beteiligt und wirken somit auch als Multiplikatoren.

In der Bundeswehrverwaltung werden Informationen bedarfsorientiert nachgefragt. Signifikante Schwierigkeiten durch Informationsdefizite sind nicht bekannt.

25. Wie viele Beschwerden wurden durch Soldatinnen bzw. Angestellte in den letzten fünf Jahren im Zusammenhang mit ihrer Schwangerschaft vorgebracht?

    a) Inwiefern waren die Gründe für diese Beschwerden auf mangelnde Kenntnisse bzw. Ausbildung oder mangelnden Willen von Vorgesetzten bzw. personalbearbeitenden Stellen zurückzuführen?

    b) Welche Maßnahmen wurden ergriffen, um diese Mängel abzustellen?

    c) Welche Maßnahmen werden ergriffen, um solchen Vorkommnissen vorzubeugen?

    d) Welche weiteren Gründe lagen für Beschwerden vor?

Zu Zahl und Anlass von Beschwerden liegen keine Statistiken vor.

26. Wie viele Soldatinnen bzw. Angestellte befinden sich derzeit in Mutterschutz bzw. Elternzeit? Wie verteilen sich diese auf die verschiedenen

    a) Laubahnen,

    b) Dienstgradgruppen,

    c) Teilstreitkräfte und Organisationsbereiche?

Die entsprechenden Daten entnehmen Sie bitte den Tabellen der Beilage 26.

27. Inwiefern besteht für Soldatinnen bzw. Angestellte die Möglichkeit, nach dem Mutterschutz bzw. der Elternzeit ihre Tätigkeit in Teilzeit wiederaufzunehmen?

Soldatinnen

Rechtsgrundlage für die Bewilligung einer Teilzeitbeschäftigung ist § 30a des Soldatengesetzes (SG). Diese Norm steht in engem Zusammenhang mit § 12 ff. des Soldatinnen- und Soldatengleichstellungesetzes, in denen der Gesetzgeber dem Dienstherrn aufgibt, für Arbeitszeiten und sonstige Rahmenbedingungen in den militärischen Dienststellen zu sorgen, welche die Vereinbarkeit von Familie und Dienst in den Streitkräften verbessern. Einzelheiten zur Bewilligung von Teilzeitbeschäftigung sind in der Verordnung über die Teilzeitbeschäftigung von Soldatinnen und Soldaten der Bundeswehr enthalten.

Danach kann einer Berufssoldatin oder Soldatin auf Zeit grundsätzlich erst nach vier Jahren ihrer Dienstzeit auf Antrag eine Teilzeitbeschäftigung im Umfang von mindestens der Hälfte der Rahmendienstzeit bewilligt werden, soweit wichtige dienstliche Gründe nicht entgegenstehen. Voraussetzung ist, dass sie mindestens ein Kind unter 18 Jahren tatsächlich betreut oder pflegt. Eine Teilzeitbeschäftigung kann längstens für zwölf Jahre bewilligt werden.

Soweit in den ersten vier Dienstjahren ein Anspruch auf Elternzeit besteht, ist es zulässig, anstelle der Elternzeit bereits in der Vierjahresfrist eine Teilzeitbeschäftigung im Soldatenstatus zu bewilligen.

Zivilpersonal

Der Wunsch von Arbeitnehmerinnen, nach dem Mutterschutz bzw. der Elternzeit ihre Tätigkeit in Teilzeit wieder aufzunehmen, wird seitens der Personalführung der Bundeswehr durch Gewährung von verschiedensten Teilzeitmodellen bis hin zur Einrichtung von Telearbeitsplätzen aktiv unterstützt. Die in der Bundeswehr für zivile Beschäftigte eingerichteten Dienstposten sind bis auf wenige Ausnahmen grundsätzlich teilzeitfähig.

Unabhängig davon sind im Teilzeitbefristungsgesetz, im Bundesgleichstellungsgesetz, im Bundesbeamtengesetz sowie im Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst verschiedene gesetzliche und tarifvertragliche Vorschriften verankert, die den Beschäftigten mit Familienpflichten einen Rechtsanspruch auf Teilzeitbeschäftigung einräumen, sofern Belange des Arbeitgebers dem nicht entgegenstehen.

a) Bewertet die Bundesregierung die Möglichkeiten zur Teilzeitarbeit für Soldatinnen, die Mütter sind, als ausreichend?

Für Soldatinnen bestehen ausreichende Möglichkeiten, nach dem Mutterschutz bzw. der Elternzeit eine Tätigkeit in Teilzeit wieder aufzunehmen. Eine beabsichtigte Änderung des § 30a Absatz 1 SG läuft darauf hinaus, künftig während des Anspruchszeitraumes auf Elternzeit (also anstelle von Elternzeit) eine Teilzeitbeschäftigung im Umfang auch von weniger als der Hälfte der Rahmendienstzeit bewilligen zu können. Das ist sinnvoll, da diese Möglichkeit zum einen eine Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Dienst darstellt und andererseits die Bereitschaft zur Teilzeitbeschäftigung (aufgrund unterhälftiger Möglichkeiten) in der besonderen Situation fördert. Die Gesetzesänderung ist seitens des Bundesministeriums der Verteidigung in den Entwurf eines Fachkräftegewinnungsgesetzes eingebracht worden, der sich zurzeit in der Ressortabstimmung befindet.

b) Falls nein, was plant die Bundesregierung, um diese Mängel zu beheben?

Auf die Antwort zu Frage 27a wird verwiesen.

28. Welche Maßnahmen trifft die Bundeswehr, um sicherzustellen, dass im Dienstbetrieb die Abwesenheit von Frauen aufgrund von Mutterschutz, Elternzeit oder Teilzeittätigkeit kompensiert werden kann?

Maßnahmen zur Kompensation von familienbedingten Vakanzen sind insbesondere die Nutzung von Teilzeitbeschäftigung, Telearbeitsplätzen und im militärischen Bereich auch der Einsatz von Reservistinnen und Reservisten.

Im Rahmen der Erarbeitung eines neuen Personalstrukturmodells wird der Kompensation familienbedingter Abwesenheiten unter Nutzung eines Ausbildungsvorhaltes zusätzlich Rechnung getragen.

29. Welche Beratungsangebote stellt die Bundeswehr schwangeren Soldatinnen bzw. Angestellten und ihren Partnerinnen oder Partnern zur Verfügung?

Im „Handbuch zur Vereinbarkeit von Familie und Dienst in den Streitkräften“ sind ausführliche Informationen und Ansprechstellen rund um das Thema Schwangerschaft enthalten.

Schwangere zivile Beschäftigte werden in erster Linie im Rahmen von Personalgesprächen individuell und umfassend beraten und unterstützt. Entsprechende

Informationsbroschüren werden zur Verfügung gestellt. Auf Wunsch bzw. bei Veranlassung können Gespräche auch im Beisein der Partnerinnen oder Partner geführt werden. Können einzelne Fragen nicht geklärt werden, hilft die personalführende Stelle mit der Nennung von kompetenten Kontaktpersonen und Beratungsstellen weiter. Ferner steht schwangeren Beschäftigten bei Bedarf der Sozialdienst der Bundeswehr oder auch die Gleichstellungsbeauftragte als Ansprechpartner zur Verfügung.

a) Welche Erkenntnisse liegen bezüglich der Nutzung dieser Angebote vor?

Für die Soldatinnen wird auf die Antwort zu Frage 24b verwiesen.

Die Beratungs- und Unterstützungsangebote werden von erstmalig Schwangeren mehr in Anspruch genommen und genutzt als von zivilen Beschäftigten, die bereits Kinder haben. Der Schwerpunkt liegt hier bei Fragen im Zusammenhang mit den Regelungen der Elternzeit.

b) Bewertet die Bundesregierung diese Beratungsangebote als ausreichend?

Ja.

c) Falls nein, welche Verbesserungen bei den Beratungsangeboten plant die Bundesregierung?

Es wird auf die Antwort zu Frage 29b verwiesen.

30. Welche Ressourcen werden den einzelnen zivilen bzw. militärischen Gleichstellungsbeauftragten zur Erfüllung ihrer Aufgaben durch die Bundeswehr zur Verfügung gestellt?

§ 18 Absatz 2 SGleiG regelt, dass der militärischen Gleichstellungsbeauftragten die notwendige personelle, räumliche und sachliche Ausstattung zur Verfügung zu stellen ist. Dabei entscheidet die Leitung der Dienststelle, in welchem Umfang der Gleichstellungsbeauftragten Unterstützungspersonal zur Verfügung gestellt wird. Die räumliche Unterbringung hängt von den örtlichen Verhältnissen ab und sollte möglichst in der Nähe der Dienststellenleitung oder in der G1/A1/S1-Abteilung vorgesehen werden. Die sachliche Ausstattung umfasst neben den erforderlichen Gesetzen und juristischer Fachliteratur auch die Ausstattung mit dem notwendigen Mobiliar und der Kommunikations- und Informationstechnik. Darüber hinaus erhält die militärische Gleichstellungsbeauftragte einen monatlichen Verfügungsfonds. Weitere Einzelheiten enthalten die zum SGleiG erlassenen Ausführungsbestimmungen.

Auch bei der Bundeswehrverwaltung ist der Gleichstellungsbeauftragten (GleiB) die notwendige personelle, räumliche und sachliche Ausstattungen gemäß § 18 Absatz 3 BGleiG zur Verfügung zu stellen. Somit sind der GleiB zur sachgemäßen Aufgabenerfüllung ein eigenes Büro, ein verschließbarer Aktenschrank, ein Telefon sowie ein Telefaxgerät zur Verfügung zu stellen. Darüber hinaus hat sie Zugang zu einem Kopiergerät, zu einschlägigen Bestimmungen und zur Fachliteratur. Die personelle Ausstattung ist abhängig von der Beschäftigtenzahl.

a) Bewertet die Bundesregierung diese Ressourcen als ausreichend?

Die zur Verfügung stehenden Ressourcen werden insgesamt als ausreichend bewertet.

b) Falls nein, welche Verbesserungen plant die Bundesregierung?

Es wird auf die Antwort zu Frage 30a verwiesen.

31. Welche Mittel in welcher Höhe wurden zur Durchführung frauenspezifischer Maßnahmen durch das BMVg in den Einzelplan 14 für die Haushaltsjahre 2006 bis 2011 eingestellt, und welche Mittel in welcher Höhe plant die Bundesregierung für das Haushaltsjahr 2012 in den Einzelplan einzustellen?

Im Einzelplan 14 wurden in den Jahren 2006 bis 2011 keine Mittel für frauenspezifische Maßnahmen ausgebracht. Gleiches gilt auch für die Beiträge zur Aufstellung des Haushaltsentwurfs 2012.

32. Wie viel Personal innerhalb der Bundeswehr ist ausschließlich mit Fragen der Gleichstellung befasst?

Im BMVg stellt das zuständige Grundsatzreferat sicher, dass unter anderem die Gleichstellungsgesetze (SGleiG, BGleiG) entsprechend ihrer jeweils in § 1 Absatz 1 festgelegten Zielsetzung im gesamten Geschäftsbereich des BMVg angewendet werden. Hierzu wurden zwei Dienstposten Referentin/Referent und ein Dienstposten Sachbearbeiterin/Sachbearbeiter eingerichtet.

Auch die militärischen und zivilen Gleichstellungsbeauftragten der Bundeswehr leisten ihren aktiven Beitrag in Fragen der Gleichstellung. In dieser Funktion sind derzeit 35 militärische und 120 zivile GleiB ausschließlich mit Fragen der Gleichstellung befasst.

33. Welche Maßnahmen bietet die Bundeswehr an, um ihre zivilen sowie militärischen Gleichstellungsbeauftragten auf ihre Amtszeit vorzubereiten bzw. sie während dieser weiterzubilden?

Zur Vorbereitung der militärischen GleiB auf ihre Amtszeit bzw. zu ihrer Weiterbildung werden am Zentrum Innere Führung in Koblenz folgende Lehrgänge angeboten:

– Einweisungslehrgang für militärische GleiB
(fünf Tage, zwei Durchgänge jährlich);
– Soldatinnen- und Soldatengleichstellungsdurchsetzungsgesetz
(fünf Tage, ein Durchgang jährlich);
– Weiterbildungslehrgang militärische GleiB
(fünf Tage, ein Durchgang jährlich);
– Kurzeinweisung Gleichstellungsvertrauensfrau
(drei Tage, ein Durchgang jährlich).

Für die zivilen GleiB und ihre Stellvertreterinnen stehen neben den sonstigen Fort- und Weiterbildungsangeboten der Bundeswehrverwaltung auch spezielle Lehrgangsangebote zur Verfügung.

Die Tabelle in der Beilage 33 enthält eine Zusammenfassung der aktuell angebotenen Trainings-/Lehrgangsangebote.

34. Inwiefern sieht die Bundesregierung Bedarf für wissenschaftliche Forschung zu aktuellen Entwicklungen hinsichtlich der Integration von Frauen in den Streitkräften?

    a) Welche Forschungsprojekte hat die Bundesregierung derzeit in Auftrag gegeben, bzw. welche Forschungsprojekte werden in den eigenen Einrichtungen durchgeführt?

Zurzeit sind weder Forschungsprojekte zur Integration von Frauen in der Bundeswehr in Auftrag gegeben worden noch werden solche durchgeführt.

    b) Welche Forschungsprojekte plant die Bundesregierung in Auftrag zu geben, bzw. welche Forschungsprojekte sind in den eigenen Einrichtungen geplant?

Für das Jahr 2011 ist eine weitere sozialwissenschaftliche Begleituntersuchung zur Integration von Frauen in den Streitkräften durch das Sozialwissenschaftliche Institut der Bundeswehr (SWInstBw) geplant. Die Studie stellt einen weiteren Untersuchungsschritt im Rahmen des Dauerprojektes der sozialwissenschaftlichen Begleitung der Integration von Frauen dar und knüpft an die Studie des SWInstBw von 2008 an.

    c) Welche Stellen innerhalb der Bundeswehr bzw. des BMVg sind damit betraut, Ergebnisse wissenschaftlicher Untersuchungen zur Integration und Gleichstellung von Frauen in der Bundeswehr auszuwerten und in konkrete Handlungsempfehlungen zu überführen?

Mit der Auswertung wissenschaftlicher Studien zur Integration von Frauen in den Streitkräften ist insbesondere im BMVg der Führungsstab der Streitkräfte, Referat Fü S I 3, befasst. Diese Auswertungen werden zusammen mit den Studien und den in der Regel darin enthaltenen Empfehlungen zur konkreten Umsetzung an die im Hause zuständigen Stellen verteilt.

35. Welchen Umsetzungsbedarf sieht die Bundesregierung im Hinblick auf die Resolution 1325 der Vereinten Nationen?

Der Dritte Bericht der Bundesregierung über Maßnahmen zur Umsetzung der Sicherheitsratsresolution 1325 „Frauen, Frieden und Sicherheit“ vom 1. Dezember 2010 (Bundestagsdrucksache 17/4152) informiert ausführlich über die Umsetzung der Resolution 1325 durch die Bundesregierung. Dieser Bericht enthält eine Fülle von Maßnahmen zur Umsetzung der Resolution 1325, die in den vergangenen drei Jahren ergriffen wurden. Darüber hinaus benennt der Bericht Prioritäten für die weitere Umsetzung sowie Indikatoren zur Überprüfung der Umsetzung einzelner Maßnahmen. Hierin enthalten ist auch ein Ausblick auf die zukünftigen Schwerpunkte und Ziele der Bundesregierung bei der Umsetzung der Resolution.

36. Inwiefern erwartet die Bundesregierung eine Reduzierung der Gesamtzahl der militärischen Gleichstellungsbeauftragten der Bundeswehr im Zuge der Bundeswehrreform?

Im Zuge der Neuausrichtung der Bundeswehr wird die Organisationsebene der militärischen GleiB der neuen Struktur angepasst werden müssen. Voraussichtich werden einige Bereiche wegfallen, in denen bislang das Amt einer militärischen GleiB verankert war. Insgesamt wird sich aus jetziger Sicht die Gesamtzahl der militärischen GleiB dabei aber nicht wesentlich ändern.

Gleichwohl kann die genaue Anzahl der militärischen GleiB erst nach der Entscheidung zur Einnahme der neuen Struktur der Streitkräfte benannt werden.

37. Wie viele Gleichstellungsvertrauensfrauen gibt es derzeit in der Bundeswehr, und wie genau verteilen sich diese auf die Standorte und Einheiten?

Derzeit gibt es 142 Gleichstellungsvertrauensfrauen in der Bundeswehr. Die detaillierten Daten entnehmen Sie bitte der Beilage 37.

a) Welche Rolle schreibt die Bundesregierung den Gleichstellungsvertrauensfrauen in der Bundeswehr zu?

Die Rolle der Gleichstellungsvertrauensfrau ergibt sich aus § 16 Absatz 6 SGleiG. Danach ist die Gleichstellungsvertrauensfrau eine Mittlerin von Informationen zwischen den Soldatinnen und Soldaten und der für die Dienststelle originär zuständigen GleiB. Sie hat somit eine Vermittlungs- und Beratungsfunktion in allen Fragen, die die vertretenen Dienststellen betreffen. Zudem kann die zuständige GleiB der Gleichstellungsvertrauensfrau mit deren Einverständnis Aufgaben zur eigenständigen Erledigung in ihrem Zuständigkeitsbereich übertragen. Dies soll die GleiB entlasten und gleichzeitig eine angemessene Vertretung der Soldatinnen und Soldaten gewährleisten.

b) Welche Anreize schafft die Bundeswehr, um Soldatinnen für das Engagement als Gleichstellungsvertrauensfrauen zu gewinnen?

In § 1 Absatz 1 SGleiG wird die Gleichstellung von Soldatinnen und Soldaten sowie die Beseitigung bestehender und die Verhinderung von Diskriminierungen wegen des Geschlechts zum Gesetzesziel erklärt. Mit dem Begriff der „Gleichstellung“ wird auf Artikel 3 Absatz 2 des Grundgesetzes Bezug genommen, der die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung und damit die Gleichstellung als programmatisches Staatsziel festschreibt. Ein wichtiger Aspekt ist dabei die zumindest langfristig anzustrebende Beseitigung der Unterrepräsentanz von Frauen in allen Bereichen. Weiteres Ziel des Gesetzes ist es, die Vereinbarkeit von Familie und Dienst in den Streitkräften zu verbessern. Bezogen auf die Förderung der Gleichstellung von Soldatinnen und Soldaten bedeutet dies, dass § 1 Absatz 1 SGleiG nicht nur die Personalverantwortlichen, die Gleichstellungsbeauftragten und die Personalvertretungen, sondern grundsätzlich auch alle Soldatinnen und Soldaten ausdrücklich zur Förderung der Gleichstellung verpflichtet. Insofern sollte es auch für die Soldatinnen Ansporn sein, sich zur Erreichung des Gesetzesziels entsprechend zu engagieren. Besondere zusätzliche Anreize werden nicht geboten.

38. An wie vielen Standorten der Bundeswehr besteht ein Mangel an gesonderten Sanitärräumen für Frauen?

Durch die Öffnung der Bundeswehr für Frauen wurden in allen Standorten Sanitärräume für Frauen erforderlich. In Gebäuden, die Zivilpersonal oder der Öffentlichkeit zugänglich sind, sind grundsätzlich entsprechende Sanitäranlagen vorhanden (z. B. Betreuungseinrichtungen, BwKrhs, RegSanEinr, Truppenküchen). In allen anderen Gebäuden wurden situativ durch organisatorische Maßnahmen Sanitäranlagen für Frauen bereitgestellt (Umwidmung von Sanitärräumen). Ein signifikanter Mangel an Sanitärräumen für Frauen bezogen auf einen bestimmten Standort kann nicht aufgezeigt werden.

a) Welche konkreten Maßnahmen plant die Bundesregierung zur Behebung dieser Defizite?

Im Rahmen der Attraktivitätssteigerung wurde im Jahr 2008 ein neuer Unterkunftsstandard festgelegt. Bei diesem Unterkunftsstandard wird auf Sammelsanitärräume in Unterkünften verzichtet und jeder Unterkunftseinheit eine Nasszelle zugeordnet, bis hin zu einer Einzelunterbringung mit eigener Nasszelle. Mit diesem Standard wird die Problematik der Sanitärräume für Frauen und für Männer in den Unterkünften und damit an der am meisten beklagten Stelle zukünftig behoben.

b) Inwiefern stehen dazu Haushaltsmittel bereit?

Mit dem Sonderprogramm „Sanierung Kasernen West“ werden in den Jahren 2008 bis 2011 gezielt die Truppenunterkünfte der Bundeswehr in westdeutschen Kasernen mit einem Finanzvolumen in Höhe von 580 Mio. Euro saniert.

Seit 2010 wurde die Sanierung aus wirtschaftlichen Gründen mit der Umsetzung des neuen Unterkunftsstandards verzahnt.

Für den neuen Unterkunftsstandard sind derzeit insgesamt 205 Baumaßnahmen mit einem Gesamtumfang von 688 Mio Euro geplant.

c) Hält die Bundesregierung den Umfang dieser Mittel für ausreichend?

Die vollständige Umsetzung der verbleibenden Baumaßnahmen im Sonderprogramm „Sanierung Kasernen West“ und die weitgehende Einführung des neuen Unterkunftsstandards wird angesichts der verfügbaren Finanzmittel erst langfristig möglich sein.

d) Welcher zeitliche Rahmen ist anvisiert, um diese Mängel gänzlich zu beseitigen?

Dringende Mängel in Sanitäranlagen werden im Rahmen des Bauunterhaltes kontinuierlich abgestellt.

Die Umsetzung des neuen Unterkunftsstandards hat 2010 mit 17 bereits laufenden Baumaßnahmen begonnen. Können die notwendigen Mittel für die Herstellung des neuen Unterkunftsstandards bereitgestellt werden, wird sich sukzessive eine signifikante Verbesserung der Unterkünfte und damit auch der Sanitärbereiche ergeben, die im Jahr 2020 ihren Abschluss fände.

39. Wie wird im Auslandseinsatz sichergestellt, dass auch dort ausreichend gesonderte Sanitärräume für Frauen zur Verfügung stehen?

In den Auslandseinsätzen der Bundeswehr werden grundsätzlich keine dauerhaften gesonderten baulichspezifischen Sanitärräume für Frauen zur Verfügung gestellt. Dieser Aspekt der Unterbringung ist regelmäßig vor Ort mit organisatorischen Lösungen sicherzustellen.

40. a) Wie viele Beschwerden wurden bezüglich solcher baulicher Mängel im Inland und im Ausland in den letzten zwei Jahren vorgebracht?

b) In wie vielen Fällen wurde bereits wie Abhilfe geleistet?

Zu Zahl und Anlass von Beschwerden liegen keine Statistiken vor.

Beilage zu Frage 1a zu Parl Sts beim Bundesminister der Verteidigung Kossendey 1780018-V64 vom 20. April 2011

1. a) Wie viele Frauen dienen derzeit als Soldatinnen in der Bundeswehr (bitte absolut und prozentual in Relation zu den männlichen Soldaten angeben), und wie verteilen sich diese auf die verschiedenen Laufbahnen?

Laufbahnen	Soldaten	Soldaten %	Soldatinnen	Soldatinnen %	Gesamtergebnis
AllgFD	75.033	92,5%	6.126	7,5%	81.159
GeoInfoDBw	527	90,9%	53	9,1%	580
MilFD	11.106	98,1%	217	1,9%	11.323
MilMusD	886	87,6%	125	12,4%	1.011
SanDst	10.392	59,0%	7.234	41,0%	17.626
TrDst	73.106	95,0%	3.829	5,0%	76.935
Gesamtergebnis	**171.050**	**90,7%**	**17.584**	**9,3%**	**188.634**

Beilage zu Frage 1b zu Parl Sts beim Bundesminister der Verteidigung Kossendey 1780018-V64 vom 20. April 2011

1. b) Wie viele Frauen dienen derzeit als Soldatinnen in der Bundeswehr (bitte absolut und prozentual in Relation zu den männlichen Soldaten angeben), und wie verteilen sich diese auf die verschiedenen Dienstgradgruppen?

DstGrdGrp	Soldaten	Soldaten %	Soldatinnen	Soldatinnen %	Gesamtergebnis
Offiziere	34.485	92,4%	2.835	7,6%	37.320
Unteroffiziere m.P	61.608	91,5%	5.706	8,5%	67.314
Unteroffiziere o.P	37.094	86,9%	5.615	13,1%	42.709
Mannschaften	37.863	91,7%	3.428	8,3%	41.291
Gesamtergebnis	**171.050**	**90,7%**	**17.584**	**9,3%**	**188.634**

Beilage zu Frage 1c zu Parl Sts beim Bundesminister der Verteidigung Kossendey 1780018-V64 vom 20. April 2011

1. c) Wie viele Frauen dienen derzeit als Soldatinnen in der Bundeswehr (bitte absolut und prozentual in Relation zu den männlichen Soldaten angeben), und wie verteilen sich diese auf die verschiedenen Teilstreitkräfte und Organisationsbereiche?

TSK	OrgBereich	Soldaten	Soldaten %	Soldatinnen	Soldatinnen %	Gesamtergebnis
Soldaten Heer	BMVg	655	99,1%	6	0,9%	661
	Heer	60.804	94,8%	3.317	5,2%	64.121
	Lw	466	89,6%	54	10,4%	520
	Marine	34	82,9%	7	17,1%	41
	Rüstung	21	100,0%		0,0%	21
	SKB	34.625	93,0%	2.612	7,0%	37.237
	TerrWV	13	100,0%		0,0%	13
	ZSanDBw	9.195	66,2%	4.691	33,8%	13.886
	Zuordnung fehlt	67	90,5%	7	9,5%	74
Soldaten Heer Ergebnis		**105.880**	**90,8%**	**10.694**	**9,2%**	**116.574**
Soldaten Luftwaffe	BMVg	385	99,7%	1	0,3%	386
	Heer	255	87,3%	37	12,7%	292
	Lw	31.809	94,0%	2.016	6,0%	33.825
	Marine	13	68,4%	6	31,6%	19
	Rüstung	52	98,1%	1	1,9%	53
	SKB	11.774	91,7%	1.067	8,3%	12.841
	TerrWV	3	100,0%		0,0%	3
	ZSanDBw	2.467	62,0%	1.511	38,0%	3.978
	Zuordnung fehlt	30	81,1%	7	18,9%	37
Soldaten Luftwaffe Ergebnis		**46.788**	**91,0%**	**4.646**	**9,0%**	**51.434**
Soldaten Marine	BMVg	209	100,0%	0	0,0%	209
	Heer	102	83,6%	20	16,4%	122
	Lw	231	94,3%	14	5,7%	245
	Marine	13.425	92,6%	1.071	7,4%	14.496
	Rüstung	5	100,0%		0,0%	5
	SKB	3.593	89,4%	425	10,6%	4.018
	TerrWV	2	100,0%		0,0%	2
	ZSanDBw	810	53,3%	711	46,7%	1.521
	Zuordnung fehlt	5	62,5%	3	37,5%	8
Soldaten Marine Ergebnis		**18.382**	**89,1%**	**2.244**	**10,9%**	**20.626**
Gesamtergebnis		**171.050**	**90,7%**	**17.584**	**9,3%**	**188.634**

Beilage zu Frage 1d zu Parl Sts beim Bundesminister der Verteidigung Kossendey 1780018-V64 vom 20. April 2011

1. d) Wie viele Frauen dienen derzeit als Soldatinnen in der Bundeswehr (bitte absolut und prozentual in Relation zu den männlichen Soldaten angeben), und wie verteilen sich diese auf die verschiedenen Truppengattungen?

Truppengattung	Soldaten	Soldaten %	Soldatinnen	Soldatinnen %	Gesamtergebnis
A1 S1 GEBIET	28	80,0%	7	20,0%	35
A3 S3 GEBIET	25	100,0%		0,0%	25
A4 S4 GEBIET	231	100,0%		0,0%	231
A6 S6 GEBIET	11	100,0%		0,0%	11
ABCAbwTr	2.234	91,7%	202	8,3%	2.436
ALLG DIENST	730	93,1%	54	6,9%	784
AllgDst	1.518	81,3%	349	18,7%	1.867
ALLGEMEINE ANGABEN	788	93,3%	57	6,7%	845
ALLGEMEINE ANGABEN H	82	80,4%	20	19,6%	102
AND DIENSTSTELLUNG	3	100,0%		0,0%	3
ANTRIEBSTECHNIK	649	98,3%	11	1,7%	660
APOTHEKER	104	73,8%	37	26,2%	141
ArtTr	6.216	95,1%	317	4,9%	6.533
ÄRZTE	667	75,6%	215	24,4%	882
BETRIEBSWESEN	47	97,9%	1	2,1%	48
BILDBEARBEITUNG	101	82,8%	21	17,2%	122
BODRAD + EDVAINST	900	99,1%	8	0,9%	908
BRANDSCH FLAUSR	176	96,7%	6	3,3%	182
BTRB- UND STRSCH	5	62,5%	3	37,5%	8
BÜRODIENSTE	1.777	83,9%	341	16,1%	2.118
DECKSDIENST	763	97,6%	19	2,4%	782
EDV	1.907	98,0%	38	2,0%	1.945
ELEKTRON KMPFF	24	80,0%	6	20,0%	30
ELEKTROTECHNIK	719	99,6%	3	0,4%	722
ELOPRFGERINST	166	99,4%	1	0,6%	167
FACHMEDIZIN	19	76,0%	6	24,0%	25
FELDNACHRICHTENTRUPP	250	94,7%	14	5,3%	264
FERNMELDEBETR	592	89,4%	70	10,6%	662
FERNSPÄHTRUPPE	277	98,6%	4	1,4%	281
FJgTr	4.170	90,4%	441	9,6%	4.611
FK ELOINST	10	100,0%		0,0%	10
FLAK + FLARAKINST	12	100,0%		0,0%	12
FLAK-KAMPF	60	96,8%	2	3,2%	62
FlaRak	2.205	96,1%	90	3,9%	2.295
FLARAK ELOINST	145	99,3%	1	0,7%	146
FlgDst	648	98,3%	11	1,7%	659
FLUGAUSRÜSTUNG	65	97,0%	2	3,0%	67
FLUGBERAT DST	56	74,7%	19	25,3%	75
FLUGBETRIEB	328	79,6%	84	20,4%	412
FLUGGERÄTTECH	451	97,4%	12	2,6%	463
FLUGMEDIZIN	9	75,0%	3	25,0%	12
FLUGSCHÜLER	23	92,0%	2	8,0%	25
FLUGÜBGERINST	1	100,0%		0,0%	1
FM-/ELO AUFKL	322	86,1%	52	13,9%	374
FMBTRBGERINST	349	98,0%	7	2,0%	356
FmTr	11.762	94,5%	678	5,5%	12.440
FmTr (Eloka)	942	88,0%	128	12,0%	1.070
FmTr (OpInfo)	802	83,4%	160	16,6%	962
FschJgTr	5.837	97,5%	152	2,5%	5.989
FüDst FmEloAufkl/Elo	1.010	89,7%	116	10,3%	1.126
FüDst IT	3.292	98,4%	53	1,6%	3.345
FüDst/RadarFüDst/Mil	2.467	91,6%	225	8,4%	2.692
FUEWAEINS	107	100,0%		0,0%	107
GebJgTr	2.204	95,2%	110	4,8%	2.314
GEOPHYSBERATDST	22	88,0%	3	12,0%	25
H/SanTr	8.021	64,0%	4.510	36,0%	12.531
HAUSHALT GELDW	170	77,3%	50	22,7%	220

Truppengattung	Soldaten	Soldaten %	Soldatinnen	Soldatinnen %	Gesamtergebnis
HEER ALLGEMEIN	69	86,3%	11	13,8%	80
HEERESAUFKLÄRUNGSTRU	1.214	97,7%	28	2,3%	1.242
HFlaTr	2.188	95,1%	112	4,9%	2.300
HFlgTr (allg)	8.455	94,2%	516	5,8%	8.971
HUMANMEDIZIN	164	72,2%	63	27,8%	227
INFANTERIE	5	83,3%	1	16,7%	6
INFO + ÖFFARBEIT	163	89,1%	20	10,9%	183
IT-M	550	97,5%	14	2,5%	564
IT-SYSTEMELEKTRONIK	4	100,0%		0,0%	4
JgTr	4.943	95,5%	235	4,5%	5.178
KFZ + BODGERINST	1.799	99,0%	19	1,0%	1.818
KFZ TECHNIK	1	100,0%		0,0%	1
KRAFTFAHRBETRB	2.112	96,6%	74	3,4%	2.186
KRAFTFAHRBTRB	558	95,7%	25	4,3%	583
KRANKENPFLEGE	13	29,5%	31	70,5%	44
L/SanDst	2.169	58,6%	1.532	41,4%	3.701
LEHRPERSONAL	60	100,0%		0,0%	60
LFZ + TRIEBWINST	5.045	98,2%	91	1,8%	5.136
LFZ AUSRTECH	163	100,0%		0,0%	163
LFZ AUSRÜSTUNG	547	99,1%	5	0,9%	552
LFZ ELEKTRONIK	295	97,4%	8	2,6%	303
LFZ ELOINST	2.198	98,7%	29	1,3%	2.227
LFZ FLR + FRAINST	118	99,2%	1	0,8%	119
LFZ WA MUN TECH	13	100,0%		0,0%	13
LFZF AUFKLÄRER	24	100,0%		0,0%	24
LFZSPEZAUSRINST	22	100,0%		0,0%	22
LFZTW-/BGERTECH	201	97,6%	5	2,4%	206
LOGISTIK + STABSDST	438	98,9%	5	1,1%	443
LUFTBILDDIENST	20	62,5%	12	37,5%	32
LUFTWAFFE ALLGEMEIN	138	90,8%	14	9,2%	152
LwSichTr	3.525	95,2%	178	4,8%	3.703
LwVersDst	692	87,2%	102	12,8%	794
M/SanDst	787	49,6%	800	50,4%	1.587
MAR-ELEKTRONIK	943	98,3%	16	1,7%	959
MARFÜDIENST	930	99,7%	3	0,3%	933
MARINETECHNIK	22	95,7%	1	4,3%	23
MARWAFFENDIENST	476	100,0%		0,0%	476
MATBEWIRTSCHAFT	617	80,4%	150	19,6%	767
METALLBEARB	328	98,5%	5	1,5%	333
MIL SEELSORGE	21	72,4%	8	27,6%	29
MILGEODST	158	89,3%	19	10,7%	177
MilMus	612	87,1%	91	12,9%	703
MILMUS + SPORT	270	81,6%	61	18,4%	331
MILMUSDIENST	89	83,2%	18	16,8%	107
M-SICHERUNGSDST	695	98,6%	10	1,4%	705
Munitionstechnik	64	98,5%	1	1,5%	65
NACHRICHTENWESEN	693	89,3%	83	10,7%	776
NAVIGATION	271	87,4%	39	12,6%	310
Operationsdienst Lan	1	100,0%		0,0%	1
OPERATIONSDIENST SEE	1	50,0%	1	50,0%	2
PERSORG	4	66,7%	2	33,3%	6
PERSVERW	1.421	78,3%	393	21,7%	1.814
PHARMAZ + SANNSCH	32	71,1%	13	28,9%	45
PHARMAZIE	13	59,1%	9	40,9%	22
Pi/Infra/Bau	613	97,8%	14	2,2%	627
PiTr	7.653	97,1%	227	2,9%	7.880
PzAufklTr	2.401	95,1%	123	4,9%	2.524
PzGrenTr	7.293	96,3%	281	3,7%	7.574
PzJgTr	79	98,8%	1	1,3%	80
PzTr	5.010	94,5%	289	5,5%	5.299
RECHTSWESEN	2	100,0%		0,0%	2
SCHIFFBETRTECHN	589	98,8%	7	1,2%	596
SCHIFFSTECHNDST	742	99,9%	1	0,1%	743
SEEM DIENST	1	100,0%		0,0%	1

Truppengattung	Soldaten	Soldaten %	Soldatinnen	Soldatinnen %	Gesamtergebnis
SFF	870	99,1%	8	0,9%	878
SIGNALBETRIEB	155	91,7%	14	8,3%	169
Spitzensportler	23	82,1%	5	17,9%	28
STABSDIENST	618	73,1%	227	26,9%	845
TechDst	768	94,1%	48	5,9%	816
TOPOGRAPHIETRUPPE	381	93,2%	28	6,8%	409
TrspLFF/HF	780	98,6%	11	1,4%	791
TRUPPE SANITÄTSDIENS	274	74,1%	96	25,9%	370
TTrInst	9.633	96,9%	308	3,1%	9.941
TTrNsch	11.960	90,6%	1.242	9,4%	13.202
UEWA OPDST	786	86,0%	128	14,0%	914
UWA OPDST	375	94,0%	24	6,0%	399
VERKW + MSICHDST	97	100,0%		0,0%	97
VERPFLEGUNG	626	93,9%	41	6,1%	667
VERPFLEGUNGSDST	585	96,1%	24	3,9%	609
VersDst	3.451	84,8%	619	15,2%	4.070
VETERINÄRE	43	49,4%	44	50,6%	87
WAFFEN + MUNINST	987	98,8%	12	1,2%	999
WAFFENMECHANIK	372	99,5%	2	0,5%	374
WAFFENTAUCHER	85	100,0%		0,0%	85
WSO	787	93,5%	55	6,5%	842
ZAHNÄRZTE	99	57,6%	73	42,4%	172
ZAHNMEDIZIN	48	47,1%	54	52,9%	102
ZAW NTECHN BER	8	80,0%	2	20,0%	10
(Leer)	1	100,0%		0,0%	1
Personalführung/-bea		0,0%	1	100,0%	1
Schiffstechnik	1	100,0%		0,0%	1
Versorgung Land	1	100,0%		0,0%	1
Gesamtergebnis	**171.050**	**90,7%**	**17.584**	**9,3%**	**188.634**

Beilage zu Frage 1e zu Parl Sts beim Bundesminister der Verteidigung Kossendey 1780018-V64 vom 20. April 2011

1. e) Wie viele Frauen dienen derzeit als Soldatinnen in der Bundeswehr (bitte absolut und prozentual in Relation zu den männlichen Soldaten angeben), und wie verteilen sich diese auf die verschiedenen Verpflichtungszeiträume?

Verpflichtungszeit in Jahren	Soldaten	Soldaten %	Soldatinnen	Soldatinnen %	Gesamt-ergebnis
01	69	95,8%	3	4,2%	72
02	729	85,7%	122	14,3%	851
03	52	72,2%	20	27,8%	72
04	22.179	92,4%	1.823	7,6%	24.002
05	1.260	97,0%	39	3,0%	1.299
06	764	94,3%	46	5,7%	810
07	691	97,3%	19	2,7%	710
08	31.355	88,2%	4.203	11,8%	35.558
09	2.094	87,3%	305	12,7%	2.399
10	994	93,9%	65	6,1%	1.059
11	346	89,4%	41	10,6%	387
12	38.005	86,1%	6.149	13,9%	44.154
13	6.727	87,1%	997	12,9%	7.724
14	2.918	94,2%	179	5,8%	3.097
15	4.214	93,9%	274	6,1%	4.488
16	1.056	80,1%	262	19,9%	1.318
17	1.043	46,9%	1.179	53,1%	2.222
18	585	79,9%	147	20,1%	732
19	207	72,9%	77	27,1%	284
20	308	61,0%	197	39,0%	505
21	98	71,5%	39	28,5%	137
22	31	88,6%	4	11,4%	35
23	20	90,9%	2	9,1%	22
24	3	50,0%	3	50,0%	6
25	26	74,3%	9	25,7%	35
Gesamt	**115.774**	**87,7%**	**16.204**	**12,3%**	**131.978**

Beilage zu Frage 2 zu Parl Sts beim Bundesminister der Verteidigung Kossendey 1780018-V64 vom 20. April 2011

2. Wie viele Frauen beschäftigt die Bundeswehr derzeit als Zivilangestellte (bitte absolut und prozentual in Relation zu den männlichen Angestellten angeben), und wie verteilen sich diese auf die verschiedenen Laufbahnen, Besoldungsstufen und Organisationsbereiche?

Frauen/ Männer in der Bundeswehr (zivil)

Kopfstärke nach Laufbahn-, Besoldungs-, Entgeltgruppen und OrgBereichen

		Beamtinnen / Beamte					Arbeitnehmerinnen / Arbeitnehmer		
		Höherer Dienst	Gehobener Dienst	Mittlerer Dienst	Einfacher Dienst	Summe	AT / E 1 - E 15	Summe	Insgesamt
Ministerium	männl.	398	272	168	88	926	200	200	1.126
	weibl.	125	128	81	14	348	512	512	860
	Gesamt	523	400	249	102	1.274	712	712	1.986
	Frauen %	23,9	32	32,5	13,7	27,3	71,9	71,9	43,3
Bundeswehr-verwaltung	männl.	888	2.943	2.438	105	6.374	26.020	26.020	32.394
	weibl.	466	2.188	2.207	10	4.871	16.184	16.184	21.055
	Gesamt	1.354	5.131	4.645	115	11.245	42.204	42.204	53.449
	Frauen %	34,4	42,6	47,5	8,7	43,3	38,3	38,3	39,4
Militärischer Bereich	männl.	769	644	4.077	9	5.499	14.013	14.013	19.512
	weibl.	210	275	538	1	1.024	10.081	10.081	11.105
	Gesamt	979	919	4.615	10	6.523	24.094	24.094	30.617
	Frauen %	24,5	29,9	11,7	10	15,7	41,8	41,8	36,3
Rüstungsbereich	männl.	1.183	2.338	1.621	120	5.262	4.034	4.034	9.296
	weibl.	168	408	251	27	854	1.666	1.666	2.520
	Gesamt	1.351	2.746	1.872	147	6.116	5.700	5.700	11.816
	Frauen %	12,4	14,9	13,4	18,4	14	29,2	29,2	21,3
Insgesamt	männl.	3.238	6.197	8.304	322	18.061	44.267	44.267	62.328
	weibl.	969	2.999	3.077	52	7.097	28.443	28.443	35.540
	Gesamt	4.207	9.196	11.381	374	25.158	72.710	72.710	97.868
	Frauen %	23	32,6	27	13,9	28,2	39,1	39,1	36,3

Beilage zu Frage 3a zu Parl Sts beim Bundesminister der Verteidigung Kossendey 1780018-V64 vom 20. April 2011

3. a) Wie viele Frauen arbeiten derzeit in Führungspositionen der Wehrverwaltung bzw. des BMVg?

Bundesministerium der Verteidigung:

BesGr (Funktion)	Gesamt	Frauen	Anteil in %	Männer	Anteil in %
B 9 Abteilungsleiter/-innen	6	1	16,67	5	83,33
B 6 Unterabteilungsleiter/-innen	24	4	16,67	20	83,33
B 3 Referatsleiter/-innen	99	19	19,19	80	80,81
A 16 / E15(Ü) (I BAT) Referatsleiter/-innen	30	6	20	24	80
A 15 / E15 (IA BAT) Referent/-innen	310	79	25,48	231	74,52

nachgeordneter Bereich:

BesGr	Gesamt	Frauen	Anteil in %	Männer	Anteil in %
B 9	1	0	0	1	100
B 7	8	0	0	8	100
B 6	2	0	0	3	100
B 5	2	0	0	3	100
B 4	13	0	0	13	100
B 3	16	1	6,25	15	93,75
B 2	62	8	12,9	54	87,1
A 16*	232	26	11,21	206	88,79

*) enthält auch nachstehende Funktionsträger soweit A16 (A16Z)

Funktion	Personal Gesamt	Frauen	Anteil in %	Männer	Anteil in %
Leiter/-in 1) Kreiswehrersatzamt	51	13	25,49	38	74,51
Leiter/-in 1) BwDLZentr	51	11	21,57	40	78,43
Leiter/-in Abteilung Verwaltung	30	2	6,67	28	93,33

1) Zum Stand im Datenbestand auf Dienstposten TEZ 001/001 bei KWEA / BwDLZ geführtes Personal.

Beilage zu Frage 3b zu Parl Sts beim Bundesminister der Verteidigung Kossendey 1780018-V64 vom 20. April 2011

3. b) Wie viele Frauen arbeiten derzeit in Führungspositionen der Wehrverwaltung bzw. des BMVg? Wie haben sich diese Zahlen in den letzten zehn Jahren entwickelt?

Bundesministerium der Verteidigung (BMVg):

Stand		B 9 Abteilungsleiter/-in	B 6 Unterabteilungsleiter/-in	B 3 Referatsleiter/-in	A16 / E15(Ü) Referatsleiter/-in	A15 / E15 Referent/-in
	Männer	6	19	92	22	231
31.12.2006	Frauen	1	1	16	5	53
	Gesamt	**7**	**20**	**108**	**27**	**284**
	Männer	5	20	80	23	231
31.12.2007	Frauen	1	1	18	4	61
	Gesamt	**6**	**21**	**98**	**27**	**292**
	Männer	6	21	75	23	220
31.12.2008	Frauen	1	4	16	5	65
	Gesamt	**7**	**25**	**91**	**28**	**285**
	Männer	7	21	82	14	299
31.12.2009	Frauen	1	4	19	4	63
	Gesamt	**8**	**25**	**101**	**18**	**272**
	Männer	6	20	82	20	209
31.12.2010	Frauen	1	4	19	4	72
	Gesamt	**7**	**24**	**101**	**24**	**281**
	Männer	5	20	80	24	231
24.03.2011	Frauen	1	4	19	6	79
	Gesamt	**6**	**24**	**99**	**30**	**310**

Nachgeordneter Geschäftsbereich:

Stand		Leiter/-in Kreiswehrersatzamt	Leiter/-in Bundeswehrdienst-leistungszentrum	Leiter/-in Abteilung Verwaltung	B9	B 7	B 6	B 5	B 4	B 3	B 2	A16
	Männer	51	53	19	1	8	3	1	9	13	55	239
31.12.2006	Frauen	10	12	2	0	0	0	0	1	0	6	20
	Gesamt	**61**	**65**	**21**	**1**	**8**	**3**	**1**	**10**	**13**	**61**	**259**
	Männer	49	48	33	1	8	3	1	9	15	51	227
31.12.2007	Frauen	9	10	2	0	0	0	0	1	0	7	21
	Gesamt	**58**	**58**	**33**	**1**	**8**	**3**	**1**	**10**	**15**	**58**	**248**
	Männer	43	46	31	1	7	4	1	13	18	44	213
31.12.2008	Frauen	11	10	2	0	0	0	0	0	0	8	20
	Gesamt	**54**	**56**	**33**	**1**	**7**	**4**	**1**	**13**	**18**	**52**	**233**
	Männer	41	44	30	1	7	4	3	13	14	48	196
31.12.2009	Frauen	10	10	2	0	0	0	0	0	1	8	24
	Gesamt	**51**	**54**	**32**	**1**	**7**	**4**	**3**	**13**	**15**	**56**	**220**
	Männer	39	41	30	1	8	3	3	13	14	55	204
31.12.2010	Frauen	13	11	2	0	0	0	0	0	1	8	26
	Gesamt	**52**	**52**	**30**	**1**	**8**	**3**	**3**	**13**	**15**	**63**	**230**
	Männer	38	40	28	1	8	2	2	13	15	54	206
24.03.2011	Frauen	13	11	2	0	0	0	0	0	1	8	26
	Gesamt	**51**	**51**	**30**	**1**	**8**	**2**	**2**	**13**	**16**	**62**	**232**

Beilage zu Frage 7a zu Parl Sts beim Bundesminister der Verteidigung Kossendey 1780018-V64 vom 20. April 2011

7. a) Wie verteilten sich diese Bewerbungen und Einstellungen auf die verschiedenen Laufbahnen – ziviler Bereich?

Bewerbungen von Frauen für/Einstellung von Frauen in die eingerichteten Vorbereitungsdienste

Jahr	Laufbahn	Bewerbungen Frauen	Einstellungs- möglichkeiten	Einstellung Frauen
2006	mittlerer Dienst	2.357	119	24
	gehobener Dienst	2.693	236	57
	höherer Dienst	8	50	1
2007	mittlerer Dienst	3.130	146	25
	gehobener Dienst	1.182	331	72
	höherer Dienst	21	100	-
2008	mittlerer Dienst	2.844	147	24
	gehobener Dienst	3.203	309	28
	höherer Dienst	20	200	6
2009	mittlerer Dienst	2.485	211	26
	gehobener Dienst	2.729	366	66
	höherer Dienst	134	130	9
2010	mittlerer Dienst	2.165	439	31
	gehobener Dienst	2.896	809	100
	höherer Dienst	162	150	2

Bewerbungen von Frauen für/Einstellung von Frauen in die Berufsausbildung

Jahr	Bewerbungen Frauen	Einstellungs- möglichkeiten	Einstellung Frauen
2006	17.940	1.412	487
2007	17.483	1.519	534
2008	17.529	1.450	532
2009	17.394	1.462	533
2010	16.728	1.471	542

Beilage zu Frage 7d zu Parl Sts beim Bundesminister der Verteidigung Kossendey 1780018-V64 vom 20. April 2011

7. d) Wie verteilten sich diese Bewerbungen und Einstellungen auf die verschiedenen Truppengattungen?

Bewerbungen

Teilstreitkraft	Truppengattung, Dienstbereich, Verwendungsbereich	2008	2009	2010
Heer	Heer Allgemein	168	170	155
	Elektronische Kampfführung	2	0	0
	Fernmeldetruppe	14	19	10
	Militärgeographischer Dienst	0	5	0
	Feldjägertruppe	87	141	107
	Operative Information	18	49	60
	Panzertruppe	11	3	17
	Panzeraufklärungstruppe	10	4	0
	Jägertruppe	29	11	10
	Gebirgsjägertruppe	15	5	7
	Fallschirmjägertruppe	14	19	10
	Panzergrenadiertruppe	11	11	8
	Artillerietruppe	9	7	11
	Pioniertruppe	15	15	11
	Heeresflugabwehrtruppe	6	2	3
	Heeresfliegertruppe (Luftfahrzeugtechnik)	2	7	6
	Heeresfliegertruppe (Flugsicherung)	0	0	0
	Heeresfliegertruppe (Fliegerischer Dienst)	65	57	62
	ABC-Abwehrtruppe	13	17	8
	Nachschubtruppe	104	104	67
	Instandsetzungstruppe	6	13	8
Gesamt Heer		**599**	**659**	**560**
Luftwaffe	Luftwaffe Allgemein	102	120	97
	Fliegerischer Dienst	204	202	258
	Objektschutz	35	23	22
	Führungsdienst	80	87	101
	Technischer Dienst	34	22	28
	Versorgungsdienst	95	83	69
	Flugabwehrraketendienst	10	15	2
	Stabsdienst	0	0	1
Gesamt Luftwaffe		**560**	**552**	**578**
Marine	Marine Allgemein	212	202	210
	Fliegerischer Dienst	27	22	29
Gesamt Marine		**239**	**224**	**239**
Gesamt Truppendienst		**1.398**	**1.435**	**1.377**

Einstellungen

Teilstreitkraft	Truppengattung, Dienstbereich, Verwendungsbereich	2006	2007	2008	2009	2010
Heer	Elektronische Kampfführung	2	0	4	3	1
	Fernmeldetruppe	22	29	12	23	33
	Feldjägertruppe	10	12	20	21	10
	Operative Information	15	15	10	16	13
	Panzertruppe	3	4	3	13	1
	Panzeraufklärungstruppe	7	10	5	5	15
	Jägertruppe	2	1	2	1	2
	Gebirgsjägertruppe	3	1	3	0	0
	Fallschirmjägertruppe	3	2	1	2	0
	Panzergrenadiertruppe	3	3	2	0	0
	Artillerietruppe	13	11	9	9	4
	Pioniertruppe	2	9	5	5	4
	Heeresflugabwehrtruppe	11	13	10	12	10
	Heeresfliegertruppe (Luftfahrzeugtechnik)	1	2	0	1	1
	Heeresfliegertruppe (Flugsicherung)	1	2	0	1	0
	Heeresfliegertruppe (Fliegerischer Dienst)	1	0	1	0	0
	ABC-Abwehrtruppe	6	9	8	16	14
	Nachschubtruppe	23	21	26	28	26
	Instandsetzungstruppe	4	8	3	3	3
Gesamt Heer		**132**	**152**	**124**	**149**	**137**
Luftwaffe	Fliegerischer Dienst	3	1	2	0	2
	Objektschutz	18	19	24	16	16
	Führungsdienst	20	9	22	10	7
	Technischer Dienst	7	13	8	6	9
	Versorgungsdienst	16	11	11	13	7
	Flugabwehrraketendienst	1	12	12	6	3
	Stabsdienst	0	0	0	0	12
Gesamt Luftwaffe		**65**	**65**	**79**	**62**	**56**
Marine	Marine Allgemein	45	52	44	62	45
	Fliegerischer Dienst	0	2	0	0	2
Gesamt Marine		**45**	**54**	**44**	**62**	**47**
Gesamt Truppendienst		**242**	**271**	**247**	**273**	**240**

Beilage zu Frage 8b zu Parl Sts beim Bundesminister der Verteidigung Kossendey 1780018-V64 vom 20. April 2011

8. b) Wie hoch war der Anteil der Soldatinnen am jeweiligen Gesamtumfang in den einzelnen Laufbahngruppen (Offiziere und Unteroffiziere/Mannschaften)?

Offiziere:

2006	Einstellungen	davon Frauen	**%**
Offz TrD	1.750	242	14%
Offz SanDst	214	125	58%
Gesamt	1.964	367	19%

2007	Einstellungen	davon Frauen	**%**
Offz TrD	1.791	271	15%
Offz SanDst	226	136	60%
Gesamt	2.017	407	20%

2008	Einstellungen	davon Frauen	**%**
Offz TrD	1.807	247	14%
Offz SanDst	231	131	57%
Gesamt	2.038	378	19%

2009	Einstellungen	davon Frauen	**%**
Offz TrD	1.766	273	16%
Offz SanDst	260	152	58%
Gesamt	2.026	425	21%

2010	Einstellungen	davon Frauen	**%**
Offz TrD	1.697	240	14%
Offz SanDst	312	162	52%
Gesamt	2.009	402	20%

Unteroffiziere und Mannschaften:

2006	Einstellungen	davon Frauen	**%**
TrD/FachD	10.428	1.041	10%
SanDst	1.525	800	52%
Gesamt	11.953	1.841	15%

2007	Einstellungen	davon Frauen	**%**
TrD/FachD	10.370	1.266	12%
SanDst	1.403	775	55%
Gesamt	11.773	2.041	17%

2008	Einstellungen	davon Frauen	**%**
TrD/FachD	10.308	1.256	12%
SanDst	1.319	685	52%
Gesamt	11.627	1.941	17%

2009	Einstellungen	davon Frauen	**%**
TrD/FachD	11.165	1.278	11%
SanDst	1.284	642	50%
Gesamt	12.449	1.920	15%

2010	Einstellungen	davon Frauen	**%**
TrD/FachD	11.474	1.353	12%
SanDst	1.316	613	47%
Gesamt	12.790	1.966	15%

Beilage zu Frage 12a zu Parl Sts beim Bundesminister der Verteidigung Kossendey 1780018-V64 vom 20. April 2011

12. a) Wie viele Stabsoffiziere/Generäle gibt es derzeit im Sanitätsdienst? Wie viele davon sind Frauen?

Sanitätsdienst	Gesamt	Soldaten	Soldaten %	Soldatinnen	Soldatinnen %
Generale	18	17	94,4%	1	5,6%
Stabsoffiziere	2.471	1.617	65,4%	854	34,6%
Gesamt	**2.489**	**1.634**	**65,6%**	**855**	**34,4%**

Beilage zu Frage 12b zu Parl Sts beim Bundesminister der Verteidigung Kossendey 1780018-V64 vom 20. April 2011

12. b) Wie viele Stabsoffiziere/Generäle gibt es derzeit im Sanitätsdienst? Wie haben sich diese Zahlen in den letzten 20 Jahren entwickelt?

		FEB 2011	FEB 2010	FEB 2009	FEB 2008	FEB 2007	FEB 2006	FEB 2005
Soldaten	Generale	17	19	17	16	16	17	16
	Stabsoffiziere	1.617	1.637	1.705	1.717	1.731	1.713	1.726
Soldatinnen	Generale	1	1	1	1	1	0	0
	Stabsoffiziere	854	804	696	588	503	429	384

* Daten aus den Jahren vor 2005 liegen nicht vor

Beilage zu Frage 13a zu Parl Sts beim Bundesminister der Verteidigung Kossendey 1780018-V64 vom 20. April 2011

13. a) Wie viele Frauen scheiden vorzeitig aus dem Dienst aus? Wie verteilen sich diese auf Laufbahnen?

	Laufbahn Maßnahmengrund	wichtige persönl. Gründe	nach Ablauf Mindest-dienstzeit § 46 Abs. 3 SG	Anerkennung Kriegsdienst-verweigerer	dauernde Dienst-unfähigkeit	Ernennung z. Beamten §125 BRRG	**Gesamt-ergebnis**
Soldaten	Truppendienst	16	17	218	157	6	**414**
	Sanitätsdienst	3	4	3	7		**17**
	Militärmusikdienst			1			**1**
	AllgFachdienst	11	4	80	69		**164**
	MilFachdienst	3					**3**
Soldatinnen	Truppendienst	54	14	9	16		**93**
	Sanitätsdienst	32		1	19		**52**
	Militärmusikdienst		1				**1**
	AllgFachdienst	22	2	2	10		**36**
Gesamt	**Truppendienst**	**70**	**31**	**227**	**173**	**6**	**507**
	Sanitätsdienst	**35**	**4**	**4**	**26**		**69**
	Militärmusikdienst		**1**	**1**			**2**
	AllgFachdienst	**33**	**6**	**82**	**79**		**200**
	MilFachdienst	**3**					**3**

Soldaten		23,4%	59,5%	96,2%	83,8%	100,0%	76,7%
Soldatinnen		76,6%	40,5%	3,8%	16,2%		23,3%

Beilage zu Frage 13b zu Parl Sts beim Bundesminister der Verteidigung Kossendey 1780018-V64 vom 20. April 2011

13. b) Wie viele Frauen scheiden vorzeitig aus dem Dienst aus? Wie verteilen sich diese auf Dienstgradgruppen?

	Dienstgrad-gruppe Maßnahmen-grund	wichtige persönl. Gründe	nach Ablauf Mindest-dienstzeit § 46 Abs. 3 SG	Anerkennung Kriegsdienst-verweigerer	dauernde Dienst-unfähigkeit	Ernennung z. Beamten §125 BRRG	**Gesamtergebnis**
Soldaten	Offz	6	14	22	4	6	**52**
	Uffz m.P.	4	7	23	6	0	**40**
	Uffz o.P	10	0	82	72	0	**164**
	Msch	13	4	175	151	0	**343**
Soldatinnen	Offz	2	0	3	0	0	**5**
	Uffz m.P.	0	1	1	3	0	**5**
	Uffz o.P	6	0	3	17	0	**26**
	Msch	100	16	5	25	0	**146**
Gesamt	**Offz**	**8**	**14**	**25**	**4**	**6**	**57**
	Uffz m.P.	**4**	**8**	**24**	**9**	**0**	**45**
	Uffz o.P	**16**	**0**	**85**	**89**	**0**	**190**
	Msch	**113**	**20**	**180**	**176**	**0**	**489**
Soldaten		23,4%	59,5%	96,2%	83,8%	100,0%	76,7%
Soldatinnen		76,6%	40,5%	3,8%	16,2%	0,0%	23,3%

Beilage zu Frage 13c zu Parl Sts beim Bundesminister der Verteidigung Kossendey 1780018-V64 vom 20. April 2011

13. c) Wie viele Frauen scheiden vorzeitig aus dem Dienst aus? Wie verteilen sich diese auf Teilstreitkräfte und Organisationsbereiche?

	TSK Maßnahmen-grund	wichtige persönl. Gründe	nach Ablauf Mindest-dienstzeit § 46 Abs. 3 SG	Anerkennung Kriegsdienst-verweigerer	dauernde Dienst-unfähigkeit	Ernennung z. Beamten §125 BRRG	**Gesamt-ergebnis**
Soldaten	Heer	21	15	245	180	5	**466**
	Luftwaffe	10	6	48	34		**98**
	Marine	2	4	9	19	1	**35**
Soldatinnen	Heer	93	1	3	33		**130**
	Luftwaffe	11	16	8	8		**43**
	Marine	4		1	4		**9**
Gesamt	**Heer**	**114**	**16**	**248**	**213**	**5**	**596**
	Luftwaffe	**21**	**22**	**56**	**42**		**141**
	Marine	**6**	**4**	**10**	**23**	**1**	**44**
Soldaten		23,4%	59,5%	96,2%	83,8%	100,0%	76,7%
Soldatinnen		76,6%	40,5%	3,8%	16,2%		23,3%

Beilage zu Frage 22 zu Parl Sts beim Bundesminister der Verteidigung Kossendey 1780018-V64 vom 20. April 2011

Verhängte Disziplinarmaßnahmen gegen Soldaten/Soldatinnen der Bundeswehr wegen Dienstvergehen durch sexuelle Verfehlungen und Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung

- Berichtsjahr 2006 -

Verhängte Disziplinarmaßnahmen wegen	Geschlecht des disziplinär Geahndeten	Gesamt	darunter im Zusammenhang mit sexuellen Verfehlungen		Abgabe an die Staatsanwaltschaft	Dienstverhältnis des diszipliarrechtlich Geahndeten			Laufbahngruppe		
			weibliche	männliche		GWDL	SAZ	BS	Msch	Uffz	Offz
			Personen *)								
Dienstvergehen durch sexuelle Verfehlungen											
Sexuelle Verfehlungen im dienstlichen Bereich	m	25	3	4	7	17	8	0	19	6	0
	w	1	0	0	0	0	1	0	1	0	0
	zusammen	**26**	**3**	**4**	**7**	**17**	**9**	**0**	**20**	**6**	**0**
Verbale sexuelle Verfehlungen im dienstlichen Bereich	m	8	3	0	0	1	5	2	4	4	0
	zusammen	**8**	**3**	**0**	**0**	**1**	**5**	**2**	**4**	**4**	**0**
Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung											
Entwürdigende Behandlung von Untergebenen	m	1	1	0	0	0	0	1	0	1	0
	zusammen	**1**	**1**	**0**	**0**	**0**	**0**	**1**	**0**	**1**	**0**
Exhibitionistische Handlungen	m	7	0	0	7	0	7	0	7	0	0
	zusammen	**7**	**0**	**0**	**7**	**0**	**7**	**0**	**7**	**0**	**0**
Sexuelle Nötigung, Vergewaltigung	m	2	2	0	0	0	2	0	0	2	0
	zusammen	**2**	**2**	**0**	**0**	**0**	**2**	**0**	**0**	**2**	**0**
Sonstige Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung	m	56	30	12	0	13	36	7	14	39	3
	w	2	0	1	0	0	2	0	1	0	1
	zusammen	**58**	**30**	**13**	**0**	**13**	**38**	**7**	**15**	**39**	**4**
Verbreitung pornographischer Schriften	m	20	0	0	1	2	11	7	3	12	5
	zusammen	**20**	**0**	**0**	**1**	**2**	**11**	**7**	**3**	**12**	**5**
Insgesamt	**m**	**119**	**39**	**16**	**15**	**33**	**69**	**17**	**47**	**64**	**8**
	w	**3**	**0**	**1**	**0**	**0**	**3**	**0**	**2**	**0**	**1**
	zusammen	**122**	**39**	**17**	**15**	**33**	**72**	**17**	**49**	**64**	**9**

*) sofern als Zusatzmerkmal erfasst

- Berichtsjahr 2007 -

Verhängte Disziplinarmaßnahmen wegen	Geschlecht des disziplinär Geahndeten	Gesamt	darunter im Zusammenhang mit sexuellen Verfehlungen begangen gegen		Abgabe an die Staatsanwaltschaft	Dienstverhältnis des diszipliarrechtlich Geahndeten			Laufbahngruppe		
			weibliche	männliche		GWDL	SAZ	BS	Msch	Uffz	Offz
			Personen *)								
Dienstvergehen durch sexuelle Verfehlungen											
Sexuelle Verfehlungen im dienstlichen Bereich	m	23	16	5	3	9	13	1	12	10	1
	w	6	0	6	0	0	6	0	2	4	0
	zusammen	**29**	**16**	**11**	**3**	**9**	**19**	**1**	**14**	**14**	**1**
Verbale sexuelle Verfehlungen im dienstlichen Bereich	m	9	7	2	1	3	6	0	3	6	0
	zusammen	**9**	**7**	**2**	**1**	**3**	**6**	**0**	**3**	**6**	**0**
Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung											
Bedrohung von Kameraden	m	4	4	0	0	0	4	0	0	4	0
	zusammen	**4**	**4**	**0**	**0**	**0**	**4**	**0**	**0**	**4**	**0**
Beleidigung von Vorgesetzten - Unteroffiziere ohne Portepee	m	4	4	0	0	0	4	0	0	4	0
	zusammen	**4**	**4**	**0**	**0**	**0**	**4**	**0**	**0**	**4**	**0**
Duldung von Dienstvergehen/Straftaten bzw. Verleitung hierzu	m	1	0	1	1	1	0	0	1	0	0
	zusammen	**1**	**0**	**1**	**1**	**1**	**0**	**0**	**1**	**0**	**0**
Nötigung eines Vorgesetzten	m	2	2	0	0	0	2	0	0	2	0
	zusammen	**2**	**2**	**0**	**0**	**0**	**2**	**0**	**0**	**2**	**0**
Sexuelle Nötigung, Vergewaltigung	m	41	15	24	1	23	18	0	25	16	0
	w	8	0	8	0	0	8	0	8	0	0
	zusammen	**49**	**15**	**32**	**1**	**23**	**26**	**0**	**33**	**16**	**0**
Sonstige Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung	m	49	29	5	2	10	31	8	22	24	3
	w	7	0	7	0	0	7	0	7	0	0
	zusammen	**56**	**29**	**12**	**2**	**10**	**38**	**8**	**29**	**24**	**3**
Verbreitung pornographischer Schriften	m	29	8	4	6	6	15	8	10	17	2
	zusammen	**29**	**8**	**4**	**6**	**6**	**15**	**8**	**10**	**17**	**2**
Insgesamt	**m**	**162**	**85**	**41**	**14**	**52**	**93**	**17**	**73**	**83**	**6**
	w	**21**	**0**	**21**	**0**	**0**	**21**	**0**	**17**	**4**	**0**
	zusammen	**183**	**85**	**62**	**14**	**52**	**114**	**17**	**90**	**87**	**6**

*) sofern als Zusatzmerkmal erfasst

- Berichtsjahr 2008 -

Verhängte Disziplinarmaßnahmen wegen		Geschlecht des disziplinär Geahndeten	Gesamt	darunter im Zusammenhang mit sexuellen Verfehlungen begangen gegen		Abgabe an die Staatsanwaltschaft	Dienstverhältnis des diszipliarrechtlich Geahndeten			Laufbahngruppe		
				weibliche	männliche		GWDL	SAZ	BS	Msch	Uffz	Offz
				Personen *)								
Dienstvergehen durch sexuelle Verfehlungen												
	Sexuelle Verfehlungen im dienstlichen Bereich	m	9	3	2	0	0	7	2	1	7	1
		zusammen	**9**	**3**	**2**	**0**	**0**	**7**	**2**	**1**	**7**	**1**
	Verbale sexuelle Verfehlungen im dienstlichen Bereich	m	29	15	0	7	15	8	6	16	9	4
		zusammen	**29**	**15**	**0**	**7**	**15**	**8**	**6**	**16**	**9**	**4**
Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung												
	Sexuelle Nötigung, Vergewaltigung	m	2	2	0	0	0	2	0	0	2	0
		zusammen	**2**	**2**	**0**	**0**	**0**	**2**	**0**	**0**	**2**	**0**
	Sonstige Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung	m	68	42	18	1	30	29	9	29	31	8
		w	12	0	12	0	0	12	0	8	4	0
		zusammen	**80**	**42**	**30**	**1**	**30**	**41**	**9**	**37**	**35**	**8**
	Straftaten gegen den Personenstand, die Ehe und die Familie	m	4	4	0	0	0	0	4	0	2	2
		zusammen	**4**	**4**	**0**	**0**	**0**	**0**	**4**	**0**	**2**	**2**
	Verbreitung pornographischer Schriften	m	25	2	0	4	0	10	15	0	16	9
		zusammen	**25**	**2**	**0**	**4**	**0**	**10**	**15**	**0**	**16**	**9**
Insgesamt		**m**	**137**	**68**	**20**	**12**	**45**	**56**	**36**	**46**	**67**	**24**
		w	**12**	**0**	**12**	**0**	**0**	**12**	**0**	**8**	**4**	**0**
		zusammen	**149**	**68**	**32**	**12**	**45**	**68**	**36**	**54**	**71**	**24**

*) sofern als Zusatzmerkmal erfasst

- Berichtsjahr 2009 -

Verhängte Disziplinarmaßnahmen wegen	Geschlecht des disziplinär Geahndeten	Gesamt	darunter im Zusammenhang mit sexuellen Verfehlungen begangen gegen		Abgabe an die Staatsanwaltschaft	Dienstverhältnis des diszipliarrechtlich Geahndeten			Laufbahngruppe		
			weibliche	männliche		GWDL	SAZ	BS	Msch	Uffz	Offz
			Personen *)								
Dienstvergehen durch sexuelle Verfehlungen											
Sexuelle Verfehlungen im dienstlichen Bereich	m	7	6	0	0	0	3	4	1	6	0
	zusammen	**7**	**6**	**0**	**0**	**0**	**3**	**4**	**1**	**6**	**0**
Verbale sexuelle Verfehlungen im dienstlichen Bereich	m	11	5	0	0	1	7	3	7	4	0
	zusammen	**11**	**5**	**0**	**0**	**1**	**7**	**3**	**7**	**4**	**0**
Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung											
Sexuelle Nötigung, Vergewaltigung	m	5	4	1	0	0	5	0	0	5	0
	zusammen	**5**	**4**	**1**	**0**	**0**	**5**	**0**	**0**	**5**	**0**
Sonstige Straftaten gegen die Pflichten der Vorgesetzten	m	1	1	0	0	0	1	0	0	1	0
	zusammen	**1**	**1**	**0**	**0**	**0**	**1**	**0**	**0**	**1**	**0**
Sonstige Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung	m	53	32	12	0	17	21	15	16	29	8
	w	5	0	5	0	0	5	0	1	4	0
	zusammen	**58**	**32**	**17**	**0**	**17**	**26**	**15**	**17**	**33**	**8**
Verbreitung pornographischer Schriften	m	23	0	0	7	0	17	6	7	15	1
	zusammen	**23**	**0**	**0**	**7**	**0**	**17**	**6**	**7**	**15**	**1**
Insgesamt	**m**	**100**	**48**	**13**	**7**	**18**	**54**	**28**	**31**	**60**	**9**
	w	**5**	**0**	**5**	**0**	**0**	**5**	**0**	**1**	**4**	**0**
	zusammen	**105**	**48**	**18**	**7**	**18**	**59**	**28**	**32**	**64**	**9**

*) sofern als Zusatzmerkmal erfasst

- Berichtsjahr 2010 -

Verhängte Disziplinarmaßnahmen wegen		Geschlecht des disziplinär Geahndeten	Gesamt	darunter im Zusammenhang mit sexuellen Verfehlungen begangen gegen		Abgabe an die Staatsanwaltschaft	Dienstverhältnis des disziplinarrechtlich Geahndeten			Laufbahngruppe		
				weibliche	männliche		GWDL	SAZ	BS	Msch	Uffz	Offz
				Personen *)								
Dienstvergehen durch sexuelle Verfehlungen												
	Sexuelle Verfehlungen im dienstlichen Bereich	m	5	5	0	0	4	1	0	5	0	0
		w	7	0	7	0	0	7	0	7	0	0
		zusammen	**12**	**5**	**7**	**0**	**4**	**8**	**0**	**12**	**0**	**0**
	Verbale sexuelle Verfehlungen im dienstlichen Bereich	m	3	1	0	0	0	3	0	2	1	0
		zusammen	**3**	**1**	**0**	**0**	**0**	**3**	**0**	**2**	**1**	**0**
Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung												
	Falsche Verdächtigung	w	2	0	2	0	0	2	0	0	2	0
		zusammen	**2**	**0**	**2**	**0**	**0**	**2**	**0**	**0**	**2**	**0**
	Sonstige Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung	m	7	5	2	0	0	5	2	2	5	0
		w	15	1	14	0	0	15	0	14	1	0
		zusammen	**22**	**6**	**16**	**0**	**0**	**20**	**2**	**16**	**6**	**0**
Insgesamt		**m**	**15**	**11**	**2**	**0**	**4**	**9**	**2**	**9**	**6**	**0**
		w	**24**	**1**	**23**	**0**	**0**	**24**	**0**	**21**	**3**	**0**
		zusammen	**39**	**12**	**25**	**0**	**4**	**33**	**2**	**30**	**9**	**0**

*) sofern als Zusatzmerkmal erfasst

Beilage zu Frage 26 zu Parl Sts beim Bundesminister der Verteidigung Kossendey 1780018-V64 vom 20. April 2011

26. Wie viele Soldatinnen bzw. Angestellte befinden sich derzeit in Mutterschutz bzw. Elternzeit? Wie verteilen sich diese auf die verschiedenen a) Laubahnen, b) Dienstgradgruppen?

Soldatinnen
Elternzeit

	Dienstgradgruppen				
Laufbahn	Offz	UmP	UoP	Msch	Gesamtergebnis
AllgFD		146	201	4	351
GeoInfoDBw	2	2			4
MilFD	12	1			13
MilMusD		9			9
SanDst	142	185	90	55	472
TrDst	39	28	8	50	125
Gesamtergebnis	195	371	299	109	974

Mutterschutz

	Dienstgradgruppen				
Laufbahn	Offz	UmP	UoP	Msch	Gesamtergebnis
AllgFD		38	45	2	85
MilFD	4				4
SanDst	35	51	19	14	119
TrDst	19	7	2	13	41
Gesamtergebnis	58	96	66	29	249

26. Wie viele Soldatinnen bzw. Angestellte befinden sich derzeit in Mutterschutz bzw. Elternzeit? Wie verteilen sich diese auf die verschiedenen c) Teilstreitkräfte und Organisationsbereiche?

Soldatinnen
Elternzeit

	Teilstreitkräfte			
OrgBer	Heer	Luftwaffe	Marine	Gesamtergebnis
Heer	184	2	1	187
Lw	2	100		102
Marine			52	52
SKB	117	46	15	178
ZSanDBw	313	90	52	455
Gesamtergebnis	616	238	120	974

Mutterschutz

	Teilstreitkräfte			
OrgBer	Heer	Luftwaffe	Marine	Gesamtergebnis
Heer	39			39
Lw		19		19
Marine			19	19
SKB	33	11	6	50
ZSanDBw	78	29	15	122
Gesamtergebnis	150	59	40	249

26. Wie viele Beamte/Angestellte befinden sich derzeit in Mutterschutz bzw. Elternzeit? Wie verteilen sich diese auf die verschiedenen Organisationsbereiche und Besoldungsgruppen?

Frauen in der Bundeswehr (Zivil) im Mutterschutz

	Beamtinnen					Arbeitnehmerinnen		
	Höherer Dienst	Gehobener Dienst	Mittlerer Dienst	Einfacher Dienst	Summe	AT / E 1 - E 15	Summe	Insgesamt
Ministerium	**0**	**1**	**0**	**0**	**1**	**1**	**1**	**2**
Bundeswehr-verwaltung	**6**	**31**	**19**	**0**	**56**	**29**	**29**	**85**
Militärischer Bereich	**2**	**2**	**4**	**0**	**8**	**21**	**21**	**29**
Rüstungsbereich	**4**	**2**	**0**	**0**	**6**	**1**	**1**	**7**
Insgesamt	**12**	**36**	**23**	**0**	**71**	**52**	**52**	**123**

Frauen/ Männer in der Bundeswehr (Zivil) in Elternzeit

		Beamtinnen / Beamte					Arbeitnehmerinnen / Arbeitnehmer		
		Höherer Dienst	Gehobener Dienst	Mittlerer Dienst	Einfacher Dienst	Summe	AT / E 1 - E 15	Summe	Insgesamt
Ministerium	männl.	0	0	1	0	**1**	0	**0**	**1**
	weibl.	11	5	1		**17**	6	**6**	**23**
	Gesamt	**11**	**5**	**2**	**0**	**18**	**6**	**6**	**24**
Bundeswehr-verwaltung	männl.	2	12	4	0	**18**	12	**12**	**30**
	weibl.	19	115	78		**212**	210	**210**	**422**
	Gesamt	**21**	**127**	**82**	**0**	**230**	**222**	**222**	**452**
Militärischer Bereich	männl.	4	1	2	0	**7**	16	**16**	**23**
	weibl.	11	14	18		**43**	215	**215**	**258**
	Gesamt	**15**	**15**	**20**	**0**	**50**	**231**	**231**	**281**
Rüstungsbereich	männl.	4	7	3	0	**14**	4	**4**	**18**
	weibl.	10	19	9		**38**	14	**14**	**52**
	Gesamt	**14**	**26**	**12**	**0**	**52**	**18**	**18**	**70**
Insgesamt	männl.	10	20	10	0	**40**	32	**32**	**72**
	weibl.	51	153	106	0	**310**	445	**445**	**755**
	Gesamt	**61**	**173**	**116**	**0**	**350**	**477**	**477**	**827**

Frauen/ Männer in der Bundeswehr (Zivil) in Elternzeit mit Tätigkeit

		Beamtinnen / Beamte					Arbeitnehmerinnen / Arbeitnehmer		
		Höherer Dienst	Gehobener Dienst	Mittlerer Dienst	Einfacher Dienst	**Summe**	AT / E 1 - E 15	**Summe**	**Insgesamt**
Ministerium	männl.	0	0	0	0	**0**	0	**0**	**0**
	weibl.	2	2	0	0	**4**	0	**0**	**4**
	Gesamt	**2**	**2**	**0**	**0**	**4**	**0**	**0**	**4**
Bundeswehr-verwaltung	männl.	2	4	1	0	**7**	2	**2**	**9**
	weibl.	9	52	29	0	**90**	6	**6**	**96**
	Gesamt	**11**	**56**	**30**	**0**	**97**	**8**	**8**	**105**
Militärischer Bereich	männl.	0	2	1	0	**3**	5	**5**	**8**
	weibl.	3	3	7	0	**13**	6	**6**	**19**
	Gesamt	**3**	**5**	**8**	**0**	**16**	**11**	**11**	**27**
Rüstungsbereich	männl.	2	1	0	0	**3**	0	**0**	**3**
	weibl.	2	7	3	0	**12**	2	**2**	**14**
	Gesamt	**4**	**8**	**3**	**0**	**15**	**2**	**2**	**17**
Insgesamt	männl.	4	7	2	0	**13**	7	**7**	**20**
	weibl.	16	64	39	0	**119**	14	**14**	**133**
	Gesamt	**20**	**71**	**41**	**0**	**132**	**21**	**21**	**153**

Beilage zu Frage 33 zu Parl Sts beim Bundesminister der Verteidigung Kossendey 1780018-V64 vom 20. April 2011

33. Welche Maßnahmen bietet die Bundeswehr an, um ihre zivilen sowie militärischen Gleichstellungsbeauftragten auf ihre Amtszeit vorzubereiten bzw. sie während dieser weiterzubilden?

Trainings-/ Lehrgangsmaßnahme	**Lernziel**	**Kurs pro Jahr**
Allgemeine Verwaltung für Gleichstellungsbeauftragte	Vermittlung eines Überblicks in Fachgebieten, die für die Arbeit als Gleichstellungsbeauftragte von Bedeutung sind (Vortrag/Diskussion)	**2**
Kommunikation für Gleichstellungsbeauftragte (Grundlehrgang)	Auftreten und Wirken, Reden und Verhandeln, Führen und Durchsetzen (Vortrag, Gruppenarbeit, Übung, Diskussion)	**2**
Kommunikation für Gleichstellungsbeauftragte (Aufbaulehrgang)	Grundlagen der konstruktiven Kommunikation, Psychologische Grundprinzipien für eine konstruktive Kommunikation, Umgang mit Mobbing, sexueller Belästigung und Alkoholmissbrauch am Arbeitsplatz (Vortrag, Gruppenarbeit, Übung, Diskussion)	**3**
Konfliktmanagement	Rollenverständnis der Gleichstellungsbeauftragten, Gesprächsführung in schwierigen Situationen, Moderationstechniken, Grundlagen der Mediation, Selbstmanagement, Mobbing (Vortrag, Gruppenarbeit, Übung, Diskussion)	**2**

Beilage zu Frage 37 zu Parl Sts beim Bundesminister der Verteidigung Kossendey 1780018-V64 vom 20. April 2011

37. Wie viele Gleichstellungsvertrauensfrauen gibt es derzeit in der Bundeswehr, und wie genau verteilen sich diese auf die Standorte und Einheiten?

Gleichstellungsvertrauensfrauen

Standort	Einheit
Aachen	Technische Schule Landsysteme/Fachschule des Heeres für Technik
Ahlen	Sanitätsregiment 22
Alt Duvenstedt	LTG 63
Altenstadt	Luftlande- und Lufttransportschule
Amberg	PzBrig 12
Andernach	Institut für Wehrmedizinalstatistik und Berichtswesen der Bundeswehr
Appen	USLw
Augustorf	PzBrig 21
Aurich	IT-Skt 4
Bad Reichenhall	GebJgBrig 23
Bad Sülze	FlaRakGrp 24
Berlin	FlBschft BMVg
Berlin	Institut für den Medizinischen Arbeits- und Umweltschutz der Bundeswehr
Berlin	Lazarettregiment 31
Berlin	Bundeswehrkrankenhaus Berlin
Berlin	ZNwG Ost
Bonn	Fachsanitätszentrum Bonn
Bremerhaven	Marineoperationsschule
Bruchsal	HTrBrig
Bruchsal	ABCAbwRgt 750
Brunsum	DtDel JFC HQ Brunsum
Brüssel	DDA NATO
Bückeburg	Heeresfliegerwaffenschule
Burg	LogRgt 17
Calw	KSK
Cochem	JaboG 33
Daun	FmBer 93
Decimomannu	TaktAusbKdoLw
Delitsch	Unteroffizierschule des Heeres
Delmenhorst	LogBrig 1
Diepholz	LwInsthRgt 2
Diez	LogRgt 46
Dillingen	FüUstgRgt 29
Dornstadt	LogRgt 47
Dresden	Offizierschule des Heeres
Düsseldorf	Ausbildungsmusikkorps der Bw
Erding	FlaRakG 5
Erding	LwInsthRgt 1
Erndtebrück	EinsFüBer 2
Euskirchen	AGeoBw
Faßberg	TSLw 3
Faßberg	Saitätszentrum Faßberg
Fassberg	TrspHschRgt 10
Feldafing	Führungsunterstützungsschule der Bw
Feldkirchen	Sanitätslehrregiment
Feldlager MES	ISAF
Feldlager Prizren	KFOR

Standort	Einheit
Flensburg	FmRgt 91
Flensburg	SchStratAufkl
Frankenberg	PzGrenBrig 37
Frankfurt	AFSBw
Fritzlar	Luftbewegliche Brigade 1
Fritzlar	KHschRgt 36
Fürstenfeldbruck	OSLw
Garching/Hochbrück	Zentrales Institut des Sanitätsdienstes der Bundeswehr München
Geilenkirchen	NATO E3-A Vbd
Grafschaft	KdoStratAufkl
Hamburg	Bundeswehrkrankenhaus Hamburg
Hamburg	FüAkBw
Hamburg	UniBw Hamburg
Hammelburg	Infanterieschule
Hannover	ZNwG NORD
Hannover	Schule Feldjäger und Stabsdienst der Bundeswehr
Hannover	1.PzDiv
Heidelberg	DDO/DtA CC Land HQ Heidelberg
Holzdorf	EinsFüBer 3
Idar-Oberstein	Artillerieschule
Ingolstadt	Pionierschule/FSHBauT
Kalkar	LwUstgGrp
Kaufbeuren	TSLw 1
Kempten	Gebirgssanitätsregiment 42
Kerpen	JaboG 31 "B"
Kiel	Sanitätskommando I
Kiel-Holtenau	MFG 5
Koblenz	Zentrales Institut des Sanitätsdienstes der Bundeswehr Koblenz
Köln	IT-Skt 5
Köln	FlBschft BMVg
Köln	LwUGrp Wahn
Kronshagen	Zentrales Institut des Sanitätsdienstes der Bundeswehr Kiel
Kropp	AG 51 "I"
Kusel	ArtLehrRgt 345
Laage	JG 73 "S"
Laupheim	mTrspHschrRgt 25
Lechfeld	JaboG 32
Leck	FlaRakGrp 25
Leer	Kommando Schnelle Einsatzkräfte Sanitätsdienst
Letzlingen	Gefechtsübungszentrum Herr
Mayen	ZOpInfo
Mechernich	FüUstgRgt 28
Merzig	LLUstgBtl 262
Meßstetten	EinsFüBer 1
Minden	PiRgt 100
Mittenwald	Gebirgs- und Winterkampfschule
Mühlhausen	ArtRgt 100
München	Sanitätsakademie der Bundeswehr
München	UniBw München
Munster	PzLBrig 9
Munster	Ausbildungszentrum Munster
Münster	D/N Korps
Neuburg	JG 74
Niederstetten	TspHschRgt 30
Nordholz	MFG 3 "GZ"

Standort	Einheit
Oldenburg	LLBrig 31
Osterholz-Scharmbeck	Logistikschule der Bw
Ottobrunn	Zentrum für Transformation der Bundeswehr
Parow	Marinetechnikschule
Penzing	LTG 61
Pfullendorf	Ausbildungszentrum Spezielle Operationen
Plön	Marineunteroffizierschule
Ramstein	DDO/DtA HQ AC
Rennerod	Lazarettregiment 21
Reston	BwKdo USA und Kanada
Rheine	mTrspHschrRgt 15
Rotenburg	FmRgt 1
Roth	LwAusbRgt
Roth	KHschRgt 26
Saalouis	LLBrig 26
Sanitz	FlaRakGrp 21
Schönewalde	HSG 64
Schortens	ObjSRgtLw
Schwanewede	Kommando Schnelle Einsatzkräfte Sanitätsdienst
Schwarzenborn	JgRgt 1
Seeth	Lazarettregiment 11
SHAPE	DtA SHAPE
Sonthofen	ABC- und Selbstschutzschule
St. Augustin	LogABw
Storkow	FüUstgRgt 38
Strasbourg	D/FBrig
Torgelow	PzGrenBrig 41
Trier	ZEK
Ulm	Bundeswehrkrankenhaus Ulm
Ulm	Lazarettregiment 41
Veithöchstheim	DLO
Weißenfels	Sanitätsregiment 32
Westerstede	Bundeswehrkrankenhaus Westerstede
Wildflecken	Gefechtssimulationszentrum Heer
Wilhelmshaven	EinsFltl 2
Wilhelmshaven	LogZBw
Wittmund	JG 71 "R"
Wunstorf	LTG 62
	UNIFIL
	ATALANTA



Gesamtherstellung: H. Heenemann GmbH & Co., Buch- und Offsetdruckerei, Bessemerstraße 83–91, 12103 Berlin, www.heenemann-druck.de
Vertrieb: Bundesanzeiger Verlagsgesellschaft mbH, Postfach 10 05 34, 50445 Köln, Telefon (02 21) 97 66 83 40, Fax (02 21) 97 66 83 44, www.betrifft-gesetze.de
ISSN 0722-8333